Rapport annuel de gestion

2006

CSST

2008-00889/

Rapport annuel de gestion

2006

CSST

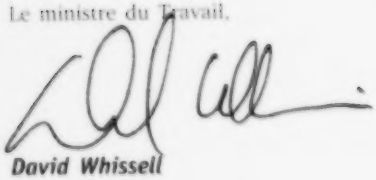
Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
du Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2006, tel qu'il m'a été remis par son président du conseil d'administration et chef de la direction par intérim, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre du Travail,



David Whissell

Monsieur David Whissell
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, j'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel de gestion* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2006.

Le rapport de la Commission fait état des résultats obtenus par celle-ci à l'égard des objectifs du plan stratégique pour l'exercice financier 2006. De plus, ce document fait le point sur la gestion des ressources et répond aux différentes exigences législatives et gouvernementales en vigueur. Enfin, il présente les états financiers vérifiés, dont ceux du Fonds de la santé et de la sécurité du travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration
et chef de la direction par intérim,

Réal Bisson

Le *Rapport annuel de gestion 2006* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail a été réalisé par la Direction de la planification stratégique et des relations avec la clientèle, en collaboration avec les vice-présidences, la Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information, la Direction des communications, la Direction des services juridiques et le Secrétariat général.

Coordination et rédaction
Louise Rompré

Rédaction, révision linguistique et correction des épreuves
Diane Mérineau
Translatex Communications +

Coordination de la production
Lucie Duhamel

Conception graphique et infographie
Jean Frenette Design

Suivi d'impression et de distribution
Lise Tremblay

Impression
Imprimerie provinciale

La forme masculine utilisée dans ce rapport désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les hommes que les femmes.

Le lecteur peut également consulter le rapport dans le site Internet de la Commission de la santé et de la sécurité du travail au www.csst.qc.ca.

Reproduction autorisée avec mention de la source
© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

ISBN : 978-2-550-49836-0

ISSN : 1913-2956

L'année 2006 en quelques chiffres

Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail[1]	3 079 400
Établissements[2]	242 161
Dossiers d'intervention en prévention-inspection créés	14 956
Dossiers ouverts à la suite de lésions professionnelles	141 792
Dossiers ouverts à la suite d'un accident du travail et acceptés[3]	117 545
Autres dossiers ouverts à la suite d'un accident du travail[4]	14 719
Dossiers ouverts à la suite d'une maladie professionnelle et acceptés[3]	4 541
Autres dossiers ouverts à la suite d'une maladie professionnelle[4]	4 987
Décès à la suite de lésions professionnelles inscrits aux dossiers[5]	206
Dossiers ouverts dans le cadre de l'application du programme *Pour une maternité sans danger*	31 769
Taux moyen de cotisation (décrété)[6]	2,32 $
Salaire maximum annuel assurable	57 000 $
Excédent des revenus sur les dépenses du FSST	1 040 584 000 $
Niveau de capitalisation du FSST[7]	102,4 %

1. Source : CANSIM, Statistique Canada, Enquête sur la population active. Le nombre présenté correspond au nombre de travailleurs en emploi à temps plein. L'estimation est arrondie à la centaine près.
2. Nombre d'établissements ouverts pendant au moins une journée en 2006.
3. Nombre de dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006 et pour lesquels, au 1er mars 2007, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée », ou dossiers dans lesquels ne figurent que des frais. Les décès dus à une lésion professionnelle sont compris dans ce nombre.
4. Nombre de dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006 et pour lesquels, au 1er mars 2007, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation refusée », « en suspens » ou « inconnue ».
5. Nombre de décès dus à une lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2006, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006.
6. Par 100 $ de masse salariale assurable.
7. Ce pourcentage a été établi en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

Table des matières

Le message du président du conseil d'administration et chef de la direction 3

La déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents 10

Le rapport de validation de la vérification interne 11

Les faits saillants de l'année 2006 12

Partie 1 **La présentation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail** 15

La mission 16

Le conseil d'administration 18

La structure organisationnelle 21

Partie 2 **Les résultats de la CSST** 23

La planification stratégique 24

La Déclaration de services 30

Partie 3 **Les ressources de la CSST** 35

Les ressources humaines 36

Les ressources informationnelles 42

Les ressources matérielles 46

Partie 4 **Les exigences gouvernementales** 47

L'accès aux documents et la protection de l'information confidentielle 48

La politique linguistique 49

Le suivi des recommandations du Vérificateur général du Québec 50

Le suivi des recommandations du Protecteur du citoyen 51

Les allégements réglementaires et administratifs 52

La protection des non-fumeurs 52

La condition féminine 53

Partie 5 **Les états financiers du Fonds de la santé et de la sécurité du travail** 55

Partie 6 **Les états financiers de la Commission de la santé et de la sécurité du travail** 119

Les annexes 133

ANNEXE 1 Les lois et les règlements appliqués par la CSST 134

ANNEXE 2 Les associations sectorielles paritaires pour la santé et la sécurité du travail (ASP) 138

ANNEXE 3 Le code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration 140

ANNEXE 4 La formation et l'accompagnement : tableau synthèse 141

ANNEXE 5 L'application du programme d'accès à l'égalité en emploi 142

ANNEXE 6 Les bureaux de la CSST 143

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1	Répartition des lésions – Secteur Bâtiment et travaux publics	32
Tableau 2	Répartition des décès selon le type de lésion – Secteur Bâtiment et travaux publics	33
Tableau 3	Décès par accident – Secteur Bâtiment et travaux publics	34
Tableau 4	Décès par accident selon la cause – Secteur Bâtiment et travaux publics	34
Tableau 5	Interventions des inspecteurs – Secteur Bâtiment et travaux publics	36
Tableau 6	Répartition des lésions liées à des machines	38
Tableau 7	Interventions des inspecteurs dans les établissements	41
Tableau 8	État d'avancement des divers programmes et plans d'action en prévention	47
Tableau 9	Nombre de jours-personnes de formation diffusée selon le type de formation	53
Tableau 10	Répartition des intentions de retraite selon les grandes fonctions	58
Tableau 11	Bilan des mesures d'accompagnement	60
Tableau 12	Taux d'embauche et de représentativité	68
Tableau 13	Évolution de l'effectif utilisé (ETC)	72
Tableau 14	Répartition de l'effectif utilisé (ETC) selon les catégories d'emploi	74
Tableau 15	Répartition des dépenses en ressources informationnelles	76
Tableau 16	Évolution des contrats attribués, 2005-2006	78

Graphique 1	Évolution des lésions (accidents) – Secteur Bâtiment et travaux publics	32
Graphique 2	Évolution des lésions (maladies) – Secteur Bâtiment et travaux publics	33
Graphique 3	Interventions des inspecteurs – Secteur Bâtiment et travaux publics : visites, chantiers visités et dérogations	36
Graphique 4	Interventions des inspecteurs – Secteur Bâtiment et travaux publics : décisions et constats d'infraction	37
Graphique 5	Évolution des accidents liés à des machines	38
Graphique 6	Évolution des décès liés à des machines	39
Graphique 7	Interventions des inspecteurs dans les établissements : visites, établissements visités et dérogations	41
Graphique 8	Interventions des inspecteurs dans les établissements : décisions et constats d'infraction	42
Graphique 9	Nombre d'établissements de formation ayant des projets d'intégration des compétences en santé et sécurité du travail	50
Graphique 10	Jeunes travailleurs rencontrés par les équipes de l'Escouade jeunesse	51
Graphique 11	Révision de la structure de classification – Progression 2004-2006	61
Graphique 12	Nombre de départs et d'intentions de départ à la retraite	65
Graphique 13	Taux d'embauche des moins de 35 ans	66
Graphique 14	Taux de représentativité des moins de 35 ans	67
Graphique 15	Taux d'embauche et de représentativité des groupes cibles	69

Le message du président du conseil d'administration et chef de la direction

C'est avec beaucoup de fierté que je vous présente le bilan de nos résultats en 2006, à la CSST. Dans notre volonté que la CSST soit une organisation performante, où les clients sont au cœur des actions, nous avons mené une foule de projets en ce qui regarde les trois volets de notre mission, soit la prévention-inspection, l'indemnisation et la réadaptation, et le financement. Ainsi, tant les trois millions de travailleurs que les 180 000 employeurs du Québec profitent d'un service de qualité en constante amélioration.

En effet, l'adaptation de nos services aux besoins de nos clients est une préoccupation majeure et toujours actuelle. Elle se concrétise par un vaste projet de modernisation entrepris récemment. Les avantages de cette modernisation seront nombreux, tant pour les travailleurs, les employeurs, les partenaires que les fournisseurs. En misant sur des technologies à la fine pointe, nous pourrons améliorer l'accessibilité, les délais de traitement des demandes et la qualité des services ; cela s'inscrit dans la continuité de la révision de nos façons de faire.

Dans notre *Plan stratégique 2006-2009*, déposé au printemps 2006 devant l'Assemblée nationale, nous nous sommes engagés à terminer la première phase de modernisation de nos services d'ici 2009. En 2006, nous avons franchi plusieurs étapes importantes, dont la mise en place d'un centre virtuel de relations clients. D'autres étapes sont à venir, comme l'implantation de la cotisation basée sur les salaires versés et la mise en ligne de nombreux services, accessibles en tout temps.

Une de nos préoccupations majeures demeure la réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, particulièrement dans les secteurs où les lésions sont graves. Pour cette raison, nous allons continuer de miser sur la prise en charge par les milieux de travail et sur la collaboration entre les travailleurs et les employeurs. Ils sont en effet les mieux placés pour intégrer la gestion de la santé et de la sécurité du travail à leur quotidien. D'ailleurs, de concert avec ces derniers et nos partenaires, nous avons mis en place des plans d'action visant à résoudre des problèmes bien spécifiques touchant la construction, la sécurité des machines et les jeunes travailleurs.

Sans parler de toutes les actions menées dans les autres secteurs. Tous ces efforts ont porté leurs fruits. En effet, en dix ans, la CSST a noté une diminution de près de 12 % du nombre de lésions professionnelles. Cette baisse est d'autant plus significative que le nombre de travailleurs a augmenté de plus de 16 % pendant la même période.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire. En 2006, les accidents du travail et les maladies professionnelles ont entraîné la mort de 206 travailleurs et travailleuses et causé des blessures à 122 086 autres. Nous allons donc intensifier nos efforts pour inciter les entreprises à développer une véritable culture de la prévention. Outre les mesures prévues dans nos plans d'action, signalons à ce titre nos campagnes de sensibilisation et la remise des Prix innovation, dont les retombées publiques sont très positives.

Un autre de nos défis consiste à mener à bien ces nombreux travaux tout en gérant efficacement le régime de santé et de sécurité. À cet égard, il est important de souligner que la CSST a atteint, pour la deuxième fois depuis sa création, un taux de capitalisation supérieur à 100 %. Bien que cela soit principalement attribuable au rendement exceptionnel des fonds de placement, cette situation reflète bien les efforts que nous consacrons à l'administration rigoureuse du régime. Soyez certains que nous allons garder le cap pour les années à venir.

Dans un autre ordre d'idées, la CSST sera confrontée à un défi important au cours des prochaines années, celui de renouveler sa main-d'œuvre. D'ici 2009, plus de 10 % de nos effectifs seront admissibles à la retraite. Pour assurer la relève et pour planifier le développement des ressources humaines, nous misons sur l'embauche des jeunes et nous favorisons la formation de notre personnel. Nous avons aussi la volonté d'accroître la représentativité des diverses composantes de la société québécoise dans notre organisme. Toutes ces mesures nous permettront certainement d'assurer la relève de la main-d'œuvre tout en maintenant la qualité de nos services.

En terminant, je suis fier de constater, au quotidien, l'engagement et le dévouement notables du personnel de la CSST, qui a à cœur de contribuer à l'évolution d'une organisation préoccupée par la qualité des services à la clientèle. Je souligne également, à ce titre, l'excellente collaboration des membres de notre conseil d'administration. Il est certain que nous continuerons à faire preuve de rigueur, d'équité et de sens de l'innovation dans la conduite de notre mandat.

Le président du conseil d'administration
et chef de la direction par intérim,

Réal Bisson

La déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents

Les résultats et l'information contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2006* sont sous la responsabilité de la Commission. Cette responsabilité porte sur l'exactitude de l'information qui y est présentée et sur la fiabilité des contrôles afférents.

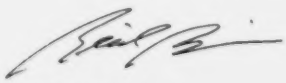
Tout au long de l'année 2006, la Commission a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables de manière à assurer l'atteinte des objectifs fixés dans le *Plan stratégique 2006-2009*.

Le présent rapport de gestion décrit, de manière appropriée, la mission et les orientations stratégiques de la Commission. Il présente fidèlement les résultats obtenus au regard des objectifs et des indicateurs.

La Direction de la vérification interne a évalué le caractère plausible des résultats, des indicateurs, des explications et de l'information présentés au rapport annuel de gestion, et produit un rapport de validation à ce sujet. Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail. Le conseil d'administration de la Commission a reçu le présent rapport annuel de gestion et adopté les états financiers.

À ma connaissance, l'information présentée dans ce rapport annuel de gestion est fiable et décrit fidèlement la situation telle qu'elle se présentait le 31 décembre 2006.

Le président du conseil d'administration
et chef de la direction par intérim,



Réal Bisson

Québec, juin 2007

Le rapport de validation de la vérification interne

Monsieur Réal Bisson
Président du conseil d'administration
et chef de la direction par intérim
Commission de la santé et de la sécurité du travail

Nous avons procédé à l'examen des résultats, des indicateurs, des explications et de l'information présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2006* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information, en nous basant sur le travail que nous avons réalisé au cours de notre mission d'examen.

Cet examen a été effectué conformément aux *Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne* de The Institute of Internal Auditors. Les travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à apprécier le fonctionnement des mécanismes de compilation, à réviser les calculs et à discuter de l'information fournie par la Commission pour l'année 2006. Notre examen ne constitue pas une vérification.

Au terme de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que les résultats, indicateurs et explications contenus dans le rapport annuel de gestion ne sont pas, à tous les égards importants, plausibles et cohérents.

Le directeur de la vérification interne,

Richard Gobeil, CA

Québec, juin 2007

Le régime d'assurance

La santé et la sécurité du travail : les choses s'améliorent

Depuis une quinzaine d'années, le nombre de lésions professionnelles est constamment à la baisse. Les statistiques de l'année 2006 le prouvent. La CSST a reconnu 122 000 lésions contre 138 700 en 1997. C'est une diminution de près de 12 %, tandis que le nombre de travailleurs a augmenté de plus de 16 %.

Mais il reste beaucoup à faire. En effet, 206 réclamations pour décès attribuables à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ont été acceptées en 2006 par la CSST. Un décès attribuable au travail, ce sera toujours un décès de trop. Malgré tout, la situation s'est quelque peu améliorée, puisque 17 réclamations de moins pour décès ont été acceptées en 2006 par rapport à l'année précédente. Plus précisément, il y a eu 25 décès de moins attribuables à une maladie professionnelle, mais 8 décès de plus attribuables à un accident.

De bons résultats financiers

Pour une troisième année de suite, les résultats de l'exercice financier de la CSST et du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) se traduisent par un excédent, établi cette année à plus d'un milliard de dollars. Ces résultats s'expliquent principalement par les rendements obtenus, de l'ordre de 16 %, des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Le fait que les coûts d'indemnisation soient restés relativement stables entre 2005 et 2006 est un autre facteur explicatif. Aussi, il importe de souligner la gestion budgétaire rigoureuse qui a permis de limiter la croissance des frais d'administration.

Par ailleurs, le taux de capitalisation du FSST est à la hausse. Il s'élève, en 2006, à 102 % alors qu'il était de 92 % en 2005. La pleine capitalisation du FSST vise à permettre à la Commission de respecter ses obligations futures envers les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle.

La prévention

Un plan d'action constructif

L'application du plan d'action visant à rendre les chantiers de construction plus sécuritaires s'est poursuivie en 2006. Encore cette année, les inspecteurs ont adopté une politique de « tolérance 0 » en ce qui concerne les dangers suivants : les chutes de hauteur, les risques d'effondrement, notamment ceux liés aux échafaudages, aux tranchées et aux excavations et les risques liés au travail près des lignes électriques. Le plan d'action cible également un autre risque lié à la santé, soit celui de l'amiante.

Dans la foulée de son plan d'action, la CSST a décidé, au printemps 2006, de rediffuser les messages qu'elle avait précédemment mis en ondes sur les dangers des chutes de hauteur. À la lumière d'un sondage téléphonique mené par une firme spécialisée, on constate que le milieu de la construction est de plus en plus sensibilisé à l'importance de prendre en charge la santé et la sécurité pour éviter les accidents.

Les machines dangereuses, on y voit !

En 2006, la CSST a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'action sur la sécurité des machines. Une politique de « tolérance 0 » est appliquée lorsque des pièces en mouvement des machines sont accessibles et peuvent causer des lésions graves à des travailleurs. Cette priorité d'action a été retenue

pour 2006 étant donné que la moitié des accidents graves et mortels occasionnés par les machines sont dus à l'accès à ces zones dangereuses.

Du 11 septembre au 19 novembre 2006, la CSST a diffusé une publicité télévisée choc pour renforcer son message de prévention. Cette publicité s'inscrivait dans une campagne plus vaste comprenant la présentation de la publicité dans les quotidiens, l'envoi d'une affiche dans les entreprises de même que la création d'une série de pages Web consacrées à la sécurité des machines.

Les jeunes, de l'école au travail

Tout au long de l'année 2006, la CSST a continué ses travaux dans le contexte de son plan d'action jeunesse, qui vise essentiellement à favoriser l'acquisition, par les futurs travailleurs et employeurs, de comportements sains et sécuritaires. Ce plan s'articule autour de trois axes : l'éducation à la prévention, l'intégration de la santé et de la sécurité du travail dans la formation ainsi que le soutien des jeunes et de leurs employeurs lors de l'intégration au marché du travail. Parmi les faits marquants de l'année, soulignons que de plus en plus d'établissements de formation professionnelle, technique et universitaire se sont engagés dans des projets d'intégration des compétences en santé et sécurité du travail, avec le soutien de la Commission et de ses partenaires.

De plus, des représentants de la CSST ont contribué activement à l'organisation d'un séminaire international à Berlin, lequel s'est terminé sur la *Déclaration sur l'éducation et la formation en santé et sécurité : de l'école au travail* largement inspirée du plan d'action jeunesse de la CSST.

Des interventions mieux orchestrées dans les services de santé au travail

En 2006, les travaux du Comité spécial CSST-MSSS, chargé de faire le point sur le *Programme des services de santé au travail*, ont conduit à l'élaboration d'un nouveau mécanisme d'encadrement pour la prestation de l'offre de service. Le *Cahier des charges du programme des services de santé au travail* amorce ainsi la démarche annuelle devant mener à la signature d'*Ententes spécifiques de gestion et d'imputation* entre les agences de la santé et des services sociaux et les directions régionales correspondantes de la CSST.

Le *Cahier des charges* présente les attentes, les objectifs et les activités que la CSST souhaite voir se réaliser au cours de l'année, en tenant compte des priorités et des ressources disponibles. Il se traduit par une offre de service élaborée par chacune des 16 agences et consignée dans une entente de gestion spécifique. Cette approche assure une meilleure adéquation entre, d'une part, les priorités de la Commission et, d'autre part, les planifications afférentes du réseau de la santé au travail.

Des services à la clientèle améliorés et modernisés

La CSST se modernise. Le conseil d'administration a donné son aval au grand projet de modernisation et le coup d'envoi a été annoncé le 29 septembre 2006. Ce projet, devant faire de la Commission une organisation plus performante et encore mieux orientée vers les besoins de sa clientèle, est bien amorcé. En effet, l'appel d'offres a permis de sélectionner un fournisseur et des progiciels. Par la suite, les solutions proposées ont été analysées pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins de la Commission. La structure de projet a été mise en place et la phase de réalisation a débuté. Dotée de systèmes informationnels efficaces, la CSST pourra offrir des services à la fine pointe de la technologie dans le domaine de l'assurance. Pour la clientèle travailleurs et employeurs comme pour les partenaires, cette transformation signifiera notamment :

- une accessibilité accrue aux services de la Commission ;
- une diminution des délais de traitement ;
- une qualité, une cohérence et une équité accrues des décisions.

L'implantation d'un centre virtuel de renseignements

L'une des premières réalisations du projet de modernisation des services de la CSST est l'implantation d'un centre virtuel de relations clients, qui a conduit au regroupement virtuel des préposés aux renseignements de 7 régions au cours de l'année 2006. Une des unités a été localisée à Caplan, en Gaspésie. Ce changement vise à améliorer l'accessibilité aux services de la CSST pour la clientèle par la mise en place d'un numéro de téléphone unique. Dès le premier contact, le client obtient tous les renseignements d'ordre général dont il a besoin. Le regroupement des préposés permet d'optimiser le taux de réponse et de limiter le temps d'attente. De plus, des capsules d'information sont disponibles par le système de réponse vocale interactive. Au terme de ce déploiement, en 2007, tous les préposés aux renseignements du Québec seront disponibles pour répondre aux clients, quelle que soit la région d'origine de l'appel.

Soulignons que la CSST a remporté le prix Bâtisseur Jules-A. Brillant pour la mise en place de ce centre, lors du gala Flèche d'or. Décerné par l'Association du marketing relationnel, ce prix désigne la CSST comme étant l'entreprise ayant le plus contribué à l'établissement et à la croissance des centres de contact clientèle au Québec au cours de la dernière année.

Le projet de loi 40

La *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur les accidents du travail* a été adoptée par l'Assemblée nationale le 13 décembre 2006. Les modifications apportées par cette nouvelle loi touchent essentiellement les obligations des employeurs à l'égard du financement du régime de santé et de sécurité du travail. Elles répondent aux demandes de nombreux employeurs qui souhaitaient que certaines modalités soient plus adaptées à leur réalité.

La modification d'importance touche tous les employeurs. Il s'agit de la cotisation basée sur les salaires versés. Alors que les entreprises devaient payer à la CSST une cotisation annuelle en début d'année, calculée sur la base des salaires à payer durant toute l'année, la cotisation sera établie sur les salaires réellement versés et fera l'objet de versements périodiques en cours d'année.

Les ressources humaines

La Commission n'est pas visée par les mesures de réduction de l'effectif applicables dans la fonction publique. Elle a mis en place ses propres mesures. Ainsi, pour l'année 2006, l'effectif utilisé de la CSST a été réduit de 94,7 ETC[1], ce qui représente une baisse de 2,4 %. Cette réduction a été réalisée avec la préoccupation de ne pas affecter la qualité du service à la clientèle et en privilégiant l'attrition.

La Commission est soucieuse de bien soutenir ses employés pour qu'ils soient en mesure d'offrir des services de qualité à la clientèle. Ainsi, en 2006, 21 033 jours-personnes ont été consacrés au développement des compétences des employés, ce qui représente une moyenne de 5,2 jours par employé. Il s'agit d'une augmentation de 61 % par rapport à 2005, attribuable aux changements survenus en cours d'année, notamment la mise en place d'un centre virtuel de relations clients.

1. L'équivalent temps complet (ETC) représente une personne-année rémunérée.

Partie 1

La présentation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

La mission

Le régime de santé et de sécurité du travail résulte d'un large consensus qui a donné lieu au contrat social liant l'ensemble des travailleurs et leurs employeurs. En vertu de ce contrat, les travailleurs sont indemnisés lorsqu'ils sont victimes d'une lésion professionnelle et les employeurs, en contrepartie, bénéficient d'un régime collectif d'assurance responsabilité sans égard à la faute. En effet, les travailleurs ne peuvent intenter une action en responsabilité civile contre leur employeur en raison de leur lésion. La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail.

Tout en jouant le rôle d'assureur public auprès des employeurs et des travailleurs, elle voit notamment à l'application de deux lois[2] :

- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui a pour objectif l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs ;
- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs, ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires au financement du régime.

Les domaines d'intervention

Le personnel de la CSST intervient dans trois domaines distincts : la prévention, l'indemnisation et la réadaptation ainsi que le financement.

En matière de **prévention**, la CSST soutient les travailleurs et les employeurs dans leurs démarches pour rendre leur milieu de travail plus sain et y éliminer les dangers à la source de manière permanente. Elle favorise ainsi la prise en charge de la prévention par les milieux de travail dans un contexte de paritarisme. Elle assure aussi la promotion de la santé et de la sécurité du travail. Enfin, elle inspecte les lieux de travail pour vérifier si les droits et les obligations que prévoit la loi pour les travailleurs et les employeurs sont respectés.

Dans le domaine de l'**indemnisation et de la réadaptation**, la CSST indemnise les travailleurs qui ont subi une lésion à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle veille aussi à ce que les travailleurs reçoivent l'assistance médicale nécessaire. Enfin, elle fournit des services de réadaptation aux travailleurs qui, en raison d'une lésion professionnelle, subissent une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique.

Pour ce qui est du **financement**, la CSST voit à l'inscription et à la classification des employeurs aux fins de la tarification. Elle perçoit aussi les cotisations des employeurs et vérifie que leur contribution au financement du régime est équitable.

Des services à la portée des clients

En plus d'intervenir en matière de prévention, d'indemnisation, de réadaptation et de financement, la CSST offre différents services d'information ou de consultation :

- elle rencontre les employeurs et les travailleurs dans leur milieu de travail afin de les informer de leurs droits et de leurs obligations en matière de prévention et, au besoin, de les soutenir dans leurs activités de prévention ;
- elle gère un centre de documentation comprenant une audiovidéothèque, ouvert au public et accessible partout au Québec grâce au réseau informatique ;

2. Voir, à l'annexe 1, l'ensemble des lois qui sont appliquées par la CSST.

- elle donne accès à un répertoire toxicologique informatisé, par un site Web de pointe, qui contient des renseignements sur les produits industriels ou commerciaux utilisés au Québec ;
- elle édite, publie et distribue plusieurs documents d'information générale ou spécialisée, dont le magazine *Prévention au travail*, auquel on peut s'abonner gratuitement ;
- elle met à la disposition des employeurs des renseignements et des données qui les concernent au moyen de liens électroniques ;
- elle offre à ses clients employeurs, partenaires et fournisseurs une gamme complète de produits et de services électroniques[3] qui facilitent et accélèrent l'échange d'information ;
- elle offre aux travailleurs, par son site Web, l'accès immédiat aux formulaires de réclamation des prestations et de certains frais à la suite d'une lésion professionnelle.

Ces produits et services permettent une gestion simplifiée, plus efficace et accélérée de tout ce qui concerne la santé et la sécurité du travail.

Les partenaires

L'administration du régime de santé et de sécurité du travail exige la collaboration de nombreux partenaires qui jouent un rôle essentiel :

- l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail effectue la recherche scientifique en ce domaine, forme les chercheurs et offre les services de laboratoire ;
- le ministère de la Santé et des Services sociaux, les agences de la santé et des services sociaux ainsi que les centres de santé et de services sociaux participent à la mise en œuvre du Programme des services de santé au travail ;
- les associations sectorielles paritaires[4] pour la santé et la sécurité du travail fournissent aux entreprises de leur secteur des services de formation, d'information, de recherche et de conseil en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport intègre la santé et la sécurité du travail dans ses programmes d'enseignement ;
- Emploi-Québec met en œuvre et gère des programmes de formation et de qualification professionnelles de la main-d'œuvre dans des métiers ou fonctions dont l'exercice comporte des risques pour la santé et la sécurité du travail ;
- l'Union des producteurs agricoles, avec laquelle la Commission élabore et met en œuvre de nombreux projets destinés à favoriser une culture de prévention dans le secteur ;
- le ministère de la Culture et des Communications ainsi que de nombreuses associations patronales et syndicales des secteurs du cinéma, de la vidéo et des arts de la scène qui se sont associés à la CSST pour élaborer des guides et des outils destinés à assurer la gestion de la prévention au travail.

La CSST compte également sur la collaboration des associations syndicales et patronales, qui donnent à leurs membres de l'information et de la formation concernant la santé et la sécurité du travail.

3. Pour plus de détails, consultez le Guichet CSST du site Web de la CSST, à l'adresse suivante : www.csst.qc.ca.
4. Voir, à l'annexe 2, la liste des associations sectorielles paritaires.

Des valeurs sûres

Les valeurs qui guident la CSST à l'égard de ses clients sont le respect, le professionnalisme et l'équité. En vertu de ces valeurs, la CSST prend les moyens voulus pour que règne un climat de confiance mutuelle. Elle se fait un point d'honneur de répondre à ses clients avec rapidité et courtoisie. Elle tient compte des commentaires, des opinions et des suggestions qu'ils expriment pour être en mesure d'adapter ses services à leurs besoins et d'élaborer pour eux des solutions personnalisées efficaces. Enfin, elle s'assure de rendre des décisions dans le respect de leurs droits.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration se compose de 15 membres nommés par le gouvernement : le président, également chef de la direction, 7 représentants des employeurs et 7 représentants des travailleurs. Au cours de l'année 2006, la délégation patronale a accueilli 4 nouveaux représentants.

Les membres du conseil d'administration collaborent étroitement à la définition des orientations de la Commission et approuvent les grands projets mis de l'avant, notamment ceux qui se rapportent à la démarche de modernisation des services.

Dans le contexte des pratiques de gouvernance, tous les nouveaux administrateurs ont reçu une formation adaptée à l'exercice des attributions de cette fonction. Parallèlement, le conseil d'administration a également participé à une séance d'information donnée par l'École nationale d'administration publique sur les divers aspects de la gouvernance.

Au cours de l'exercice 2006, le conseil d'administration a tenu 10 séances, donnant lieu à l'adoption de 99 résolutions. Voici en résumé quelques-uns des sujets abordés aux réunions du conseil :

- autorisation d'engagements financiers nécessaires à la réalisation ou à la poursuite de nombreux projets dans le domaine des technologies de l'information, notamment celui de la modernisation ;
- approbation des états financiers du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) et de la CSST pour l'exercice 2005 ;
- approbation du budget de la CSST pour l'exercice financier 2007 concernant les frais d'administration, le financement des dépenses de la Commission des lésions professionnelles et le financement des dépenses du Tribunal administratif du Québec, ainsi que le budget du FSST concernant les programmes de prévention ;
- approbation de la mise en œuvre du programme de modernisation des services de la CSST et d'un cadre budgétaire pour la phase 1, qui doit s'échelonner de septembre 2006 à décembre 2008 ;
- fixation du salaire maximum annuel assurable à 59 000 $ pour l'année 2007, du taux moyen de cotisation à 2,24 $ par tranche de 100 $ de masse salariale assurable et du taux de revalorisation à 2,1 % ;
- adoption des paramètres s'appliquant aux employeurs tarifés selon le mode rétrospectif ;
- adoption d'une résolution autorisant la Caisse de dépôt et placement du Québec, pour la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2007, à maintenir à 350 millions de dollars le découvert autorisé au compte de dépôt à vue du FSST et approuvant le mode de gestion du découvert appliqué par la Caisse ;
- adoption de 12 règlements et de 2 projets de règlement.

Les membres du conseil d'administration

Président

Réal Bisson

Président du conseil d'administration
et chef de la direction par intérim

Délégation des associations syndicales

Henri Massé
Président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Andrée Bouchard
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Michel Arsenault
Directeur québécois
Syndicat des métallos

Claude Faucher
Vice-président
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Jean Lavallée
Directeur général
et secrétaire financier
Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité

Michel Poirier
(nommé le 6 février 2007)
Directeur québécois
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

Roger Valois
Vice-président
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Délégation des associations d'employeurs

Michel Kelly-Gagnon
Président
Conseil du patronat du Québec (CPQ)

François Cliche
Vice-président aux ressources humaines
Prévost Car inc.

Céline Dugré-Charron
Coordonnatrice en santé et en sécurité du travail
Cascades Canada inc.

Richard Fahey
Vice-président Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Franco Fava
Neilson Excavation inc.

Yves Gilbert
Directeur général
Caisse populaire Desjardins des Hauts-Reliefs (Frontenac)

François E. Pelletier
Chef de l'exploitation
La Compagnie minière Québec-Cartier

Observateur du ministre du Travail

Daniel Charbonneau
Sous-ministre adjoint des relations du travail
Ministère du Travail

Le code d'éthique et de déontologie

Le code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la CSST a été adopté le 20 mai 1999[5]. Aucun cas particulier n'a été traité et aucun manquement n'a été constaté au cours de l'année 2006.

Les travaux des comités consultatifs du conseil d'administration

Au cours de l'année, les différents comités consultatifs du conseil d'administration ont tenu 30 réunions. Le suivi des technologies de l'information, la gestion du budget et des finances ainsi que l'étude de plusieurs projets de règlement, de politique et de programme ont notamment fait l'objet de leurs travaux.

Le comité administratif

Le comité administratif est composé du président du conseil d'administration et chef de la direction (M. Réal Bisson, par intérim), d'un représentant des employeurs (M. Michel Kelly-Gagnon) et d'un représentant des travailleurs (M. Henri Massé). En 2006, le comité a tenu 8 séances, qui ont donné lieu à l'adoption de 17 résolutions.

Le comité administratif fait une première analyse des points à l'ordre du jour des séances du conseil d'administration et des dossiers qui y seront présentés. Cet examen permet d'orienter les discussions vers les préoccupations jugées prioritaires et, le cas échéant, d'obtenir des unités administratives de la Commission qu'elles précisent certains éléments des dossiers destinés au conseil d'administration.

Les travaux du comité administratif portent sur un large éventail de dossiers. Le comité a approuvé divers contrats d'acquisition de produits ou de recours à des services professionnels liés aux technologies de l'information. Il a également autorisé des engagements financiers à des fins de location de locaux pour bureaux, d'entretien et d'achats divers.

Le comité de vérification

Le comité de vérification est composé de deux représentants des employeurs, MM. François Cliche et Michel Kelly-Gagnon, et de deux représentants des travailleurs, M. Henri Massé et M^me^ Andrée Bouchard. Il incombe à ce comité, entre autres responsabilités, d'étudier les rapports du Vérificateur général du Québec et les suivis effectués, et de rencontrer le directeur de la vérification interne de la CSST en vue d'examiner la planification annuelle de ses travaux et le résultat de ses vérifications. Il rencontre également le contrôleur de la Commission dans le cadre de l'application de la Politique de gestion des risques financiers. Il fait rapport au conseil d'administration et s'assure que les états financiers reflètent fidèlement la situation financière de la CSST et du FSST, son évolution et les résultats de ses opérations financières. Le comité s'est réuni trois fois et a recommandé au conseil d'administration l'adoption des états financiers de l'exercice 2005.

5. Le code d'éthique et de déontologie est reproduit intégralement à l'annexe 3.

La structure organisationnelle

Président du conseil d'administration et chef de la direction

- Bureau du président du conseil d'administration et chef de la direction
- Direction du programme de modernisation des services de la CSST
- Direction de la planification stratégique et des relations avec la clientèle
- Direction de la vérification interne
- Secrétariat général
- Direction des communications

Vice-présidence à l'administration

- Direction générale des ressources humaines
- Direction générale des technologies de l'information
- Direction des ressources matérielles
- Direction de la planification et de l'intégration des projets technologiques
- Direction de la programmation budgétaire
- Direction des services juridiques Québec
- Direction des services juridiques Montréal

Vice-présidence aux opérations

- Direction générale des opérations centralisées
- Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels
- Direction de la révision administrative
- 21 directions régionales

Vice-présidence aux finances

- Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information
- Direction de l'actuariat et de l'expertise en financement
- Direction du financement
- Direction de la conformité des employeurs

Vice-présidence aux relations avec les partenaires et à l'expertise-conseil

- Direction des relations avec les partenaires
- Direction de la prévention-inspection
- Direction de l'indemnisation et de la réadaptation
- Direction des services médicaux

Structure temporaire 2006-2011 dédiée à la modernisation des services de la CSST

De gauche à droite : **Guylaine Rioux**, vice-présidente aux relations avec les partenaires et à l'expertise-conseil, **Paul Marceau**, vice-président aux opérations, **Réal Bisson**, président du conseil d'administration et chef de la direction par intérim, **André Beauchemin**, directeur, Bureau du président du conseil d'administration et chef de la direction, **Roland Longchamps**, vice-président aux finances, **Richard Verreault**, vice-président à l'administration, **Daniel Gauthier**, secrétaire général.

Partie

2

Les résultats de la CSST

La planification stratégique

La CSST s'est dotée d'un plan stratégique pour les années 2006-2009. Ce plan, le premier réalisé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, lui permet de présenter officiellement les grands dossiers qu'elle défend et les objectifs qu'elle poursuit, pour demeurer une organisation performante au service de ses clients.

Dans le but de mieux répondre aux nouvelles réalités du monde du travail, la CSST améliore constamment ses façons de faire dans toutes ses sphères d'activité : la prévention et l'inspection, l'indemnisation et la réadaptation, et le financement.

L'une des priorités que la Commission s'est donnée consiste à moderniser ses services en vue de mieux remplir sa mission. Ce faisant, elle s'efforce de toujours concilier les besoins de ses clients travailleurs et employeurs. D'une part, elle veille à maintenir l'équilibre financier du régime pour préserver la compétitivité des entreprises et, d'autre part, elle met tout en œuvre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, protéger le revenu du travailleur, favoriser le maintien de son lien d'emploi et lui assurer un retour en emploi durable.

Le plan stratégique de la CSST, tenant compte de cette réalité, s'articule autour de quatre grandes orientations :

- intervenir là où surviennent des lésions graves et promouvoir la prise en charge par les milieux de travail de la prévention des accidents et des maladies du travail ;
- améliorer et moderniser les services en indemnisation et en réadaptation en les adaptant aux besoins de la clientèle ;
- améliorer et moderniser les services aux employeurs pour mieux répondre à leurs besoins et assurer l'équité entre les entreprises ;
- planifier le développement des ressources humaines pour répondre aux besoins de l'organisation et au défi que représentera le renouvellement de la main-d'œuvre dans les prochaines années.

À ces orientations stratégiques se greffent neuf axes d'intervention et vingt objectifs dont l'atteinte se vérifie à l'aide de vingt-neuf indicateurs.

D'emblée, un tableau synthèse présente l'ensemble des orientations, des axes d'intervention et des objectifs que la CSST s'est fixés, de même qu'un aperçu des résultats obtenus au cours de l'année 2006. Le détail de ces résultats suit pour chacun des objectifs stratégiques.

La synthèse des résultats de la planification stratégique

Orientation stratégique 1

Intervenir là où surviennent des lésions graves et promouvoir la prise en charge par les milieux de travail de la prévention des accidents et des maladies du travail

Axe d'intervention 1

Intensifier les interventions visant les milieux de travail qui présentent les risques les plus grands

Objectif 1.1 – Amener les milieux de travail à prendre en charge et à corriger de façon permanente les risques énumérés dans le plan d'action construction

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Variation du nombre et des caractéristiques des lésions dans le secteur visé par le plan d'action construction : portrait statistique et bilan annuels	Diminution du nombre total d'accidents, de maladies et de décès dans le secteur Bâtiment et travaux publics	31
Nombre de visites effectuées, de dérogations constatées et corrigées et de constats d'infraction délivrés dans le secteur visé par le plan d'action construction : bilan annuel	Augmentation des interventions et des mesures prises	31

Objectif 1.2 – Amener les milieux de travail à prendre en charge et à corriger de façon permanente les risques énumérés dans le plan d'action sur la sécurité des machines

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Variation du nombre et des caractéristiques des lésions dans les secteurs visés par le plan d'action sur la sécurité des machines : portrait statistique et bilan annuels	Diminution du nombre d'accidents liés à l'accès à des pièces en mouvement 9 décès causés par l'accès à des pièces en mouvement	37
Nombre de visites effectuées, de dérogations constatées et corrigées et de constats d'infraction délivrés dans les secteurs visés par le plan d'action sur la sécurité des machines : bilan annuel	Augmentation des interventions en lien avec les dangers ciblés et augmentation des mesures prises	37

Axe d'intervention 2

Soutenir les milieux de travail pour qu'ils deviennent de plus en plus sains et sécuritaires

Objectif 2.1 – En collaboration avec nos partenaires, poursuivre la mise en œuvre des divers programmes et plans d'action en prévention qui ciblent des problèmes importants ou en émergence en matière de santé et de sécurité du travail et en concevoir de nouveaux au besoin

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
État d'avancement de la mise en œuvre des différents programmes et plans d'action : bilan annuel	Plusieurs plans d'action en cours de réalisation ou réalisés : agriculture, amiante, béryllium, forêt, isocyanates, mines, risques biologiques	42

Objectif 2.2 – Concevoir, à l'intention des PME, des portraits des risques pour la santé et la sécurité du travail adaptés à leurs secteurs d'activité

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Prototype de portrait des risques, conçu et validé pour les PME, visant un secteur d'activité précis : d'ici la fin de 2006	Prototype conçu et validé pour le secteur de l'exploitation forestière	46
Portraits des risques dans d'autres secteurs d'activité : augmentation graduelle du nombre d'ici 2009	Les portraits des risques seront produits à partir de ce prototype	46

Axe d'intervention 3

Contribuer activement à l'acquisition d'une culture de la prévention par les jeunes

Objectif 3.1 – Sensibiliser les jeunes d'âge scolaire à la prévention afin qu'ils adoptent des attitudes et des comportements sains et sécuritaires

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Nombre d'écoles participant au Défi prévention jeunesse : augmentation annuelle de 10 %	516 écoles : augmentation de 33,0 % par rapport à 2005	48

Objectif 3.2 – Contribuer à l'intégration de compétences en santé et sécurité du travail dans la formation professionnelle, technique et universitaire

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Nombre d'établissements de formation ayant des projets d'intégration des compétences en santé et sécurité du travail : augmentation graduelle d'ici 2009	30 centres de formation professionnelle, 3 collèges techniques et 8 projets universitaires, soit une augmentation, dans tous les cas, par rapport à 2005	49

Objectif 3.3 – Soutenir les jeunes de 24 ans ou moins qui intègrent le marché du travail et leurs employeurs dans la prise en charge de la prévention

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Jeunes travailleurs rencontrés par les équipes de l'Escouade jeunesse : au moins 6 000 jeunes par année	10 079 jeunes rencontrés (dépassement de la cible)	50

Orientation stratégique 2

Améliorer et moderniser les services en indemnisation et en réadaptation en les adaptant aux besoins de la clientèle

Axe d'intervention 4

Offrir des services mieux adaptés aux clients selon leurs besoins

Objectif 4.1 – Terminer la réorganisation du travail visant à consacrer plus d'efforts aux travailleurs qui ont subi une lésion grave ou qui présentent un risque de chronicité

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Proportion des employés des directions régionales affectés au traitement des dossiers des travailleurs qui ont subi une lésion grave ou qui présentent un risque de chronicité : augmentation progressive d'ici 2009	63,7 % des employés affectés au traitement des dossiers des travailleurs qui ont subi une lésion grave ou qui présentent un risque de chronicité	53
Taux de satisfaction globale de la clientèle des travailleurs indemnisés : un minimum de 85 %	Taux de satisfaction à 87,4 %	53

Objectif 4.2 – Faciliter le soutien des interventions et l'accès aux connaissances pour nos employés en recourant aux nouvelles technologies

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
État d'avancement de la mise en œuvre de solutions technologiques visant le soutien des interventions et l'accès aux connaissances : mise en œuvre achevée d'ici 2009	Appel d'offres permettant l'acquisition de progiciels et le choix d'une firme pour en faire l'intégration avec les systèmes de la CSST Analyse des solutions proposées et planification des activités du projet pour la période 2006-2008 Mise en place de la structure pour réaliser le projet et début des travaux de réalisation	54

Axe d'intervention 5

Moderniser le traitement des demandes d'indemnisation

Objectif 5.1 – Simplifier le traitement des cas de courte durée qui représentent près de 90 % des demandes d'indemnisation

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
Degré de mise en œuvre du projet de modernisation de nos services : Dépôt de la solution détaillée en 2006 Mise en œuvre achevée en 2008	Solution détaillée déposée pour adoption au conseil d'administration Approbation du cadre budgétaire pour la période 2006-2008	55

Objectif 5.2 – Offrir un accès facile, rapide et élargi à nos services en recourant aux nouvelles technologies

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
Nombre de services en ligne disponibles : mise en service progressive d'ici 2009	3 nouveaux services destinés aux travailleurs ont été mis en ligne, ce qui porte à 6 le nombre de services disponibles	56

Orientation stratégique 3

Améliorer et moderniser les services aux employeurs pour mieux répondre à leurs besoins et assurer l'équité entre les entreprises

Axe d'intervention 6

Offrir aux employeurs des services mieux adaptés à leurs besoins et aux pratiques d'affaires actuelles

Objectif 6.1 – Mettre sur pied un système de perception des cotisations basé sur les salaires versés

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
État d'avancement de la mise en œuvre du nouveau système de perception des cotisations : mise en œuvre achevée dans les deux ans à compter de l'adoption des modifications législatives	Démarrage à la suite de l'adoption du projet de loi 40 par l'Assemblée nationale le 13 décembre 2006	58

Objectif 6.2 – Moderniser nos services et notre organisation du travail pour en accroître l'efficacité, notamment par le recours aux nouvelles technologies

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
Dépôt du besoin d'affaires relatif à la modernisation des services aux employeurs : en 2006	Le dépôt du besoin d'affaires est reporté en 2007, à l'exception du nouveau système de perception des cotisations qui sera mis en place dans le contexte du programme de modernisation pendant la période 2006-2008	59
Nouveaux services en ligne disponibles : augmentation progressive d'ici 2009	13 nouveaux services rendus disponibles	59

Axe d'intervention 7

Rendre la cotisation des employeurs plus équitable

Objectif 7.1 – Terminer la révision de la structure de classification des employeurs

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
Pourcentage des unités de classification révisées : 100 % d'ici 2008	73,1 % des unités révisées, ce qui est conforme à la planification établie	60
Pourcentage des employeurs reclassés : 100 % d'ici 2008	59,1 % des employeurs reclassés, ce qui est conforme à la planification établie	60

Objectif 7.2 – Revoir notre approche de conformité en renforçant nos activités de vérification et de recouvrement

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
Proposition d'une nouvelle approche de conformité : en 2006	Nouvelle approche de conformité proposée	61
Renforcement des activités de vérification et de recouvrement : adaptation progressive de l'organisation du travail d'ici 2009	Début des travaux en 2007	61

Orientation stratégique 4

Planifier le développement des ressources humaines pour répondre aux besoins de l'organisation et au défi que représentera le renouvellement de la main-d'œuvre dans les prochaines années

Axe d'intervention 8

Assurer le développement des compétences des ressources humaines en fonction des nouvelles priorités d'action

Objectif 8.1 – Revoir les programmes de formation pour qu'ils soient mieux en mesure de contribuer efficacement à la modernisation de nos services

Indicateur	Bilan au 31 décembre	Page
Nombre de modules de formation liés aux changements organisationnels revus : bilan annuel	44 modules revus, soit 13,9 % de l'ensemble des modules de formation offerts à la CSST (316) 2 510 jours-personnes de formation diffusée en lien avec ces modules, soit 17,8 % de la formation totale	62

Objectif 8.2 – Mettre en place des programmes de formation et des outils performants pour assurer l'utilisation optimale des ressources humaines et pour soutenir le personnel lorsque des changements organisationnels se produisent

Indicateur	Bilan au 31 décembre	Page
Nombre de jours-personnes consacrés à la formation visant les changements : bilan annuel	2 698 jours-personnes de formation diffusée en lien avec les changements, soit 19,2 % de la formation totale 71 nouveaux modules élaborés, soit 22,5 % de l'ensemble des modules de formation offerts à la CSST (316)	63
Utilisation de l'apprentissage en ligne : accroissement progressif d'ici 2009	Une augmentation de la formation diffusée en ligne : 7,1 % de l'ensemble de la formation diffusée en 2006 par rapport à 3,3 % en 2005	63

Axe d'intervention 9

Planifier les besoins en ressources humaines afin d'assurer le renouvellement et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée

Objectif 9.1 – Améliorer les moyens permettant de mieux connaître les caractéristiques de la main-d'œuvre en place et les besoins futurs en matière de ressources humaines

Indicateur	Bilan au 31 décembre	Page
Prévisions concernant les besoins en main-d'œuvre : mise à jour annuelle	Intentions de départ à la retraite : 11,1 % de l'effectif régulier d'ici 2009, soit 383 personnes Admissibilités à la retraite sans réduction actuarielle : 26,5 % de l'effectif régulier d'ici 2011, soit 913 personnes	64

Objectif 9.2 – Assurer et préparer la relève par l'embauche de jeunes travailleurs et la transmission du savoir-faire

Indicateurs	Aperçu des résultats	Page
Taux de représentativité et d'embauche des jeunes de moins de 35 ans : vérification annuelle de l'évolution	Taux de représentativité : 9,2 % de l'effectif régulier comparativement à 7,4 % en 2005 Taux d'embauche : 63,7 % comparativement à 55,4 % en 2005 (comprenant les employés réguliers et occasionnels)	66
Mesures d'accompagnement et de transmission du savoir-faire mises en application : bilan annuel des efforts consacrés	Surdotations[6] et accompagnement structuré[7] : 6 951,8 jours-personnes pour 114 personnes, ce qui représente une moyenne de 3 mois par personne	66

Objectif 9.3 – Accroître la représentativité des diverses composantes de la société québécoise au sein de nos effectifs

Indicateur	Aperçu des résultats	Page
Taux de représentativité et d'embauche des diverses composantes de la société québécoise : vérification annuelle de l'accroissement	Taux d'embauche : 23,4 % de l'ensemble des embauches comparativement à 10,5 % en 2005 Taux de représentativité : 3,4 % de l'effectif régulier comparativement à 3,1 % en 2005	68

6. La surdotation est une mesure de transfert de l'expertise qui permet l'embauche d'une personne de moins de 35 ans avant le départ à la retraite d'un autre employé.
7. L'accompagnement structuré consiste en une période de *coaching* ou parrainage d'une durée significative pendant laquelle un nouvel employé est accompagné par un employé plus expérimenté afin d'assurer la transmission du savoir-faire dans les fonctions stratégiques, c'est-à-dire celles qui sont en lien avec la mission de la CSST (indemnisation, réadaptation, financement, prévention-inspection et renseignements).

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

INTERVENIR LÀ OÙ SURVIENNENT DES LÉSIONS GRAVES ET PROMOUVOIR LA PRISE EN CHARGE PAR LES MILIEUX DE TRAVAIL DE LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET DES MALADIES DU TRAVAIL

La CSST veut tout mettre en œuvre pour améliorer la santé et la sécurité dans les milieux de travail. À cette fin, elle compte intensifier ses interventions dans les secteurs présentant les risques les plus graves, soutenir la prise en charge de la prévention par différents programmes et moyens ainsi que favoriser l'acquisition d'une culture de la prévention par les jeunes.

Axe d'intervention 1

INTENSIFIER LES INTERVENTIONS VISANT LES MILIEUX DE TRAVAIL QUI PRÉSENTENT LES RISQUES LES PLUS GRANDS

Depuis longtemps, le secteur de la construction accuse un nombre important d'accidents, souvent graves, compte tenu de certains facteurs, notamment le caractère évolutif et non permanent des chantiers. Il est toutefois possible de rendre les chantiers plus sécuritaires en y assurant, d'une manière constante, une bonne gestion de la santé et de la sécurité du travail. Il importe donc de sensibiliser le milieu aux risques que comporte l'environnement de travail, d'autant plus que ces risques sont bien connus et documentés.

Par ailleurs, de nombreux accidents du travail dans les établissements sont liés aux machines. Les plus graves ont souvent pour cause l'accès aux pièces en mouvement. Dans la plupart des cas, la mise en place de mesures de prévention aurait pu empêcher ces accidents, présents dans tous les secteurs d'activité. Ce problème constitue une priorité d'intervention en matière de prévention en raison de la gravité et du grand nombre d'accidents liés aux machines.

Objectif 1.1 — Amener les milieux de travail à prendre en charge et à corriger de façon prioritaire les risques énumérés dans le plan d'action construction

Indicateur	Résultat visé	Résultat attendu
Variation du nombre et des caractéristiques des lésions dans le secteur visé par le plan d'action construction[8]	Produire un portrait statistique et un bilan annuels	Diminution du nombre total d'accidents, de maladies et de décès dans le secteur Bâtiment et travaux publics
Nombre de visites effectuées, de dérogations constatées et corrigées et de constats d'infraction délivrés dans le secteur visé par le plan d'action construction	Produire un bilan annuel	Augmentation des interventions et des mesures prises

Depuis juin 1997, la CSST met en œuvre un plan d'action destiné au secteur de la construction qui vise à éliminer certains dangers ciblés de même qu'à favoriser une plus grande prise en charge par le milieu pour une meilleure gestion de la santé et de la sécurité sur les chantiers. Les associations patronales et syndicales du secteur sont régulièrement consultées quant à la mise en application du plan et à son évolution.

8. Le secteur visé par le plan d'action construction est celui du Bâtiment et travaux publics.

En 2006, le principe de « tolérance 0 » s'applique en ce qui a trait aux chutes de hauteur, aux risques d'effondrement, notamment ceux liés aux échafaudages, aux tranchées et aux excavations, aux risques liés aux travaux près des lignes électriques et, enfin, à celui qui concerne la santé, soit l'amiante. Au besoin, les inspecteurs arrêtent les travaux jusqu'à ce que tout soit rentré dans l'ordre et recommandent l'émission de constats d'infraction pour sanctionner l'employeur fautif. Les constats ayant entraîné une déclaration de culpabilité sont publiés dans les journaux.

L'un des deux indicateurs retenus pour mesurer l'atteinte de l'objectif consiste à suivre le nombre et les caractéristiques des lésions qui se produisent dans le secteur d'activité économique Bâtiment et travaux publics. Le tableau ci-dessous présente les grandes lignes de ce bilan pour les années 2004, 2005 et 2006.

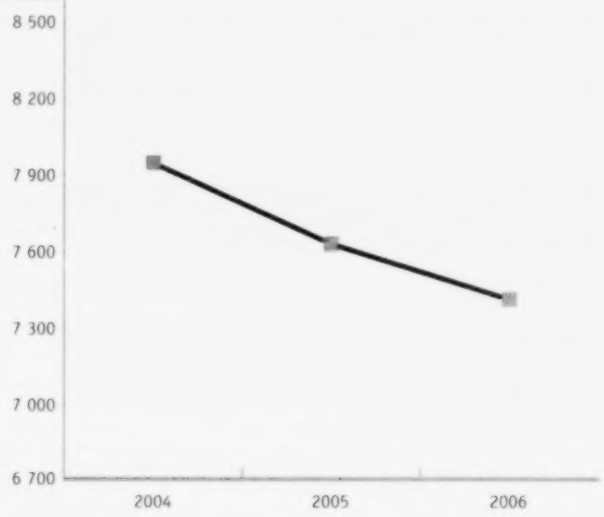
Tableau 1 **Répartition des lésions – Secteur Bâtiment et travaux publics**

Type de lésion	2004	2005	2006
Accidents – Total	**7 937**	**7 620**	**7 403**
Accidents en lien avec les cibles de « tolérance 0 »	686	654	617
Maladies – Total	**129**	**113**	**104**
Grand total	**8 066**	**7 733**	**7 507**

Note 1 : Données observées au 31 décembre de l'année présentée
Note 2 : Il s'agit des lésions acceptées par la Commission.

En 2006, le nombre total de lésions a diminué dans le secteur Bâtiment et travaux publics par rapport à 2005, tant pour les accidents (– 2,8 %) que pour les maladies (– 8,0 %). Au chapitre de la nature des lésions, les entorses, les foulures et les déchirures sont les plus fréquentes (29,0 %), suivies par les ecchymoses et les contusions (10,2 %) et les fractures (8,7 %).

Graphique 1
Évolution des lésions (accidents) – Secteur Bâtiment et travaux publics

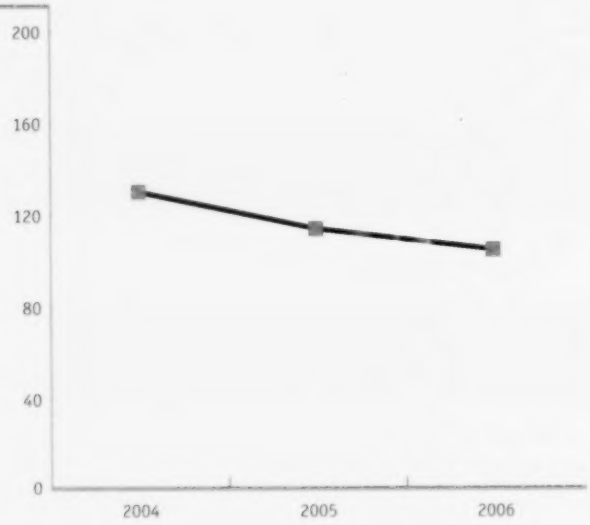


Note 1 : Données observées au 31 décembre de l'année présentée

Note 2 : Il s'agit des accidents acceptés par la Commission.

Graphique 2

Évolution des lésions (maladies) – Secteur Bâtiment et travaux publics



Note 1 : Données observées au 31 décembre de l'année présentée

Note 2 : Il s'agit des maladies acceptées par la Commission.

Le tableau suivant présente les décès acceptés au cours d'une année sans égard à l'année de survenance de l'événement ou du décès. Les données disponibles pour l'année 2006 permettent de distinguer le nombre de lésions associées aux dangers ciblés dans le plan d'action construction.

Tableau 2 **Répartition des décès selon le type de lésion – Secteur Bâtiment et travaux publics**

Type de lésion	2004	2005	2006
Accidents – Total	**10**	**24**	**20**
Accidents en lien avec les cibles de « tolérance 0 »	nd	nd	3
Maladies – Total	**22**	**28**	**19**
Maladies en lien avec les cibles de « tolérance 0 »	nd	nd	18
Grand total	**32**	**52**	**39**

Note : Il s'agit des décès acceptés au cours de l'année présentée.

Avec 20 décès par accident et 19 par maladie en 2006, le secteur Bâtiment et travaux publics se situe au premier rang en importance par rapport aux autres secteurs d'activité économique ; 18 cas de maladie et 3 d'accident ont été causés par les risques visés par le plan d'action construction.

Parmi les autres décès, 12 sont survenus sur un chantier mais n'étaient pas en lien avec les risques visés par le plan d'action. Ils représentent 60,0 % des décès par accident du secteur. Finalement, 5 des 20 décès sont survenus hors chantier, soit dans un établissement (2) ou lors d'un accident de transport (2 accidents de la route et 1 accident ferroviaire). C'est ce qui ressort du tableau 3.

Tableau 3 **Décès par accident – Secteur Bâtiment et travaux publics**

Catégorisation des décès	Nombre de décès acceptés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006	
	nbre	%
Décès dont les risques sont visés par le plan d'action	3	15,0
Décès dont l'accident est survenu sur un chantier mais non en lien avec les risques visés par le plan d'action construction	12	60,0
Autres décès du secteur Bâtiment et travaux publics (hors chantier)	5	25,0
Grand total	**20**	**100,0**

En 2006, les causes de décès par accident dans le secteur Bâtiment et travaux publics sont variées mais les principales sont les contacts avec des objets ou de l'équipement (6), les chutes (5) et les accidents de transport (4). Le détail se trouve au tableau suivant.

Tableau 4 **Décès par accident selon la cause – Secteur Bâtiment et travaux publics**

Cause	Nombre de décès acceptés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006							
	Plan d'action construction		Chantier (hors Plan)		Autres (hors chantier)		Total	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Contacts avec des objets ou de l'équipement	—	—	5	41,7	1	20,0	6	30,0
Chutes	2	66,7	3	25,0	—	—	5	25,0
Accidents de transport	—	—	1	8,3	3	60,0	4	20,0
Risques électriques	1	33,3	2	16,7	—	—	3	15,0
Autres causes	—	—	1	8,3	1	20,0	2	10,0
Grand total	**3**	**100,0**	**12**	**100,0**	**5**	**100,0**	**20**	**100,0**

Par rapport aux risques ciblés dans le plan d'action construction, 2 des 3 décès étaient consécutifs à une chute de plus de 3 mètres en l'absence de garde-corps sans que les ouvertures soient recouvertes. Dans l'autre cas, il s'agissait de travaux exécutés près d'une ligne électrique.

Les 12 décès survenus sur un chantier mais qui n'étaient pas en lien avec les risques visés par le plan d'action construction résultent principalement de contacts avec des objets ou de l'équipement (5), de chutes[9] (3) ou de risques d'origine électrique[10] (2). Quant aux décès survenus hors chantier, il s'agissait majoritairement d'accidents de transport (3 cas sur 5).

9. Il peut s'agir, par exemple, d'une chute de moins de 3 mètres de hauteur.
10. Ces risques sont associés à des travaux autres que ceux qui sont exécutés près d'une ligne électrique.

En 2005, la CSST a noté une hausse du nombre de décès dans le secteur de la construction, principalement en raison des chutes de hauteur. C'est pourquoi elle a rediffusé, au printemps 2006, les messages publicitaires choc qu'elle avait mis en ondes en 2000 et en 2002 sur la question. Une fois de plus, ces messages ont eu d'excellentes retombées.

Selon un sondage réalisé par une firme spécialisée, les publicités ont été vues par 91 % des travailleurs et 89 % des employeurs de la construction. Du côté du grand public, 85 % des répondants disent avoir vu au moins l'une des deux publicités.

Sans contredit, ces publicités ont incité les milieux du travail à prendre des mesures de prévention. En effet, 87 % des travailleurs et 64 % des employeurs disent qu'ils passeront à l'action en vue d'améliorer la sécurité sur leurs chantiers.

Presque tous les répondants estiment les situations dramatiques efficaces pour sensibiliser les employeurs et les travailleurs à l'importance de la prévention des accidents. Concrètement, ils ont jugé les deux messages crédibles, clairs et efficaces tant pour sensibiliser le public cible que pour le motiver à se prendre en charge.

Enfin, 82 % des travailleurs, 87 % des employeurs et 66 % du grand public ayant vu l'une des publicités l'ont spontanément associée à la CSST, ce qui constitue un niveau de notoriété très élevé.

Le **deuxième indicateur** retenu pour vérifier si les milieux de travail prennent en charge et corrigent de façon permanente les risques énumérés dans le plan d'action construction (objectif 1.1) consiste à rendre compte des interventions des inspecteurs sur les chantiers de construction. Il fait ressortir les mesures prises relativement aux dangers ciblés par le plan d'action construction auxquels s'applique la politique de « tolérance 0 ». Les données observées sont le nombre de visites[11], de chantiers visités, de dérogations[12], de décisions[13] et de constats d'infraction[14] signifiés et sont présentées au tableau 5.

11. Un chantier peut être visité plus d'une fois. C'est pourquoi le nombre de visites est supérieur au nombre de chantiers visités.
12. Une dérogation est une contravention, constatée par un inspecteur, à une exigence de la loi ou de la réglementation lors d'une inspection sur un lieu de travail. La dérogation peut porter sur une situation susceptible d'affecter la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur. Dans le cadre des plans d'action construction et sur la sécurité des machines, les dérogations réfèrent aux articles portant sur des situations ciblées et visent la prise en charge.
13. Une décision est une mesure que l'inspecteur prend lors d'une inspection sur un lieu de travail pour faire cesser une situation qu'il juge menaçante pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur et qui peut entraîner des conséquences graves pour ce dernier. Dans le cadre des plans d'action construction et sur la sécurité des machines, les décisions réfèrent à des dangers ciblés.
14. Un constat d'infraction est une procédure pénale intentée par la Commission, selon laquelle une amende prévue par la loi est réclamée à quiconque contrevient à une exigence de la loi ou de la réglementation ou à quiconque compromet directement ou sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur. L'émission du constat d'infraction vise à amener la correction d'une situation non conforme et à faire en sorte que se poursuive l'application de la politique de « tolérance 0 » vis-à-vis des dangers ciblés dans le plan d'action, lesquels menacent la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs.

Tableau 5 **Interventions des inspecteurs – Secteur Bâtiment et travaux publics**

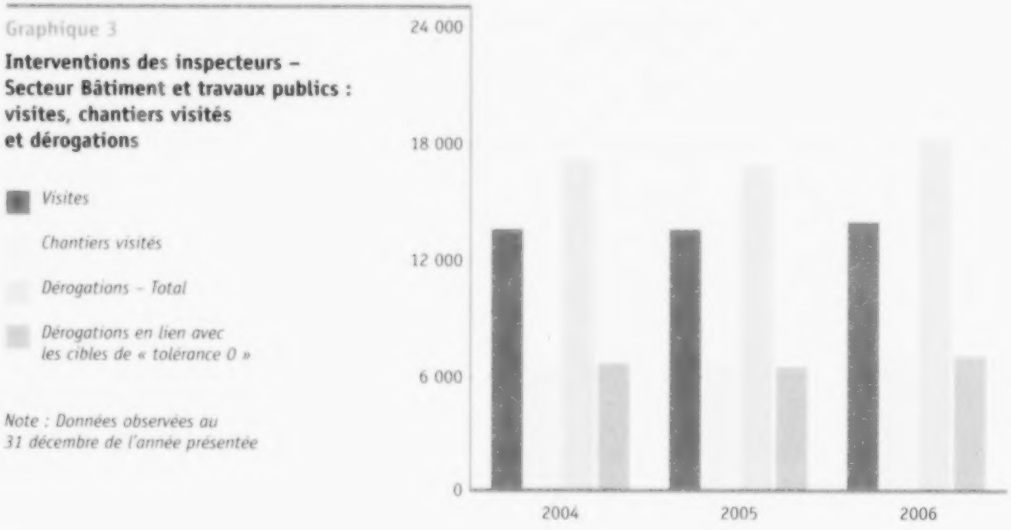
Type d'intervention	2004	2005	2006
Visites	**13 461**	**13 466**	**13 854**
Chantiers visités	6 587	6 572	7 045
Dérogations totales	**17 029**	**16 722**	**18 088**
Dérogations en lien avec les cibles de « tolérance 0 »	6 577	6 378	6 943
Décisions totales	**1 110**	**1 457**	**1 915**
Décisions en lien avec les cibles de « tolérance 0 »	643	903	1 258
Constats totaux	**1 947**	**2 001**	**2 466**
Constats en lien avec les cibles de « tolérance 0 »	950	982	1 205

Note 1 : Données observées au 31 décembre de l'année présentée
Note 2 : Au 31 décembre, la majorité des dérogations étaient corrigées.

En 2006, il y a eu plus de visites, de chantiers visités et plus de mesures prises qu'en 2005. Les inspecteurs ont fait 13 854 visites dans 7 045 chantiers de construction où ils ont constaté 18 088 dérogations, dont 6 943 en lien avec des dangers ciblés par le plan d'action (« tolérance 0 »). Le 31 décembre, la majorité des dérogations étaient corrigées. Pour ce qui est des constats d'infraction, 2 466 ont été signifiés, dont 1 205 en lien avec les dangers « tolérance 0 ». Dans tous les cas, il s'agit d'augmentations par rapport à l'année 2005, particulièrement significatives pour les décisions et les constats. Les graphiques 3 et 4 permettent de constater l'évolution des différents types d'interventions réalisées de 2004 à 2006.

Graphique 3

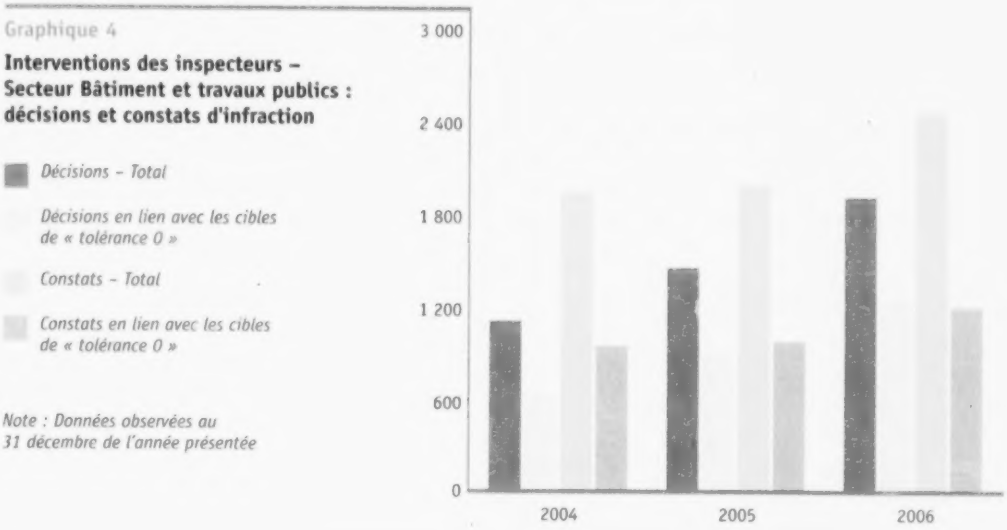
Interventions des inspecteurs – Secteur Bâtiment et travaux publics : visites, chantiers visités et dérogations



Note : Données observées au 31 décembre de l'année présentée

Graphique 4

Interventions des inspecteurs – Secteur Bâtiment et travaux publics : décisions et constats d'infraction



Note : Données observées au 31 décembre de l'année présentée

Objectif 1.2 – Amener les milieux de travail à prendre en charge et à corriger de façon permanente les risques énumérés dans le plan d'action sur la sécurité des machines

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Variation du nombre et des caractéristiques des lésions dans les secteurs visés par le plan d'action sur la sécurité des machines	Produire un portrait statistique et un bilan annuels	Diminution du nombre d'accidents liés à l'accès à des pièces en mouvement 9 décès causés par l'accès à des pièces en mouvement
Nombre de visites effectuées, de dérogations constatées et corrigées et de constats d'infraction délivrés dans les secteurs visés par le plan d'action sur la sécurité des machines	Produire un bilan annuel	Augmentation des interventions en lien avec les dangers ciblés et augmentation des mesures prises

En mars 2005, la CSST a mis en œuvre le plan d'action sur la sécurité des machines ayant pour cible les dangers liés aux pièces en mouvement. Elle a poursuivi l'application de ce plan de façon plus soutenue au cours de 2006.

Le plan définit l'approche qu'applique désormais la CSST relativement aux dangers que présentent les machines. Ses interventions s'appuient sur une politique de « tolérance 0 » lorsque des pièces en mouvement sont accessibles aux travailleurs. En effet, le coincement, l'écrasement ou le happement d'une partie du corps par un équipement sont les principales causes d'accidents liés aux machines. D'ailleurs, plus d'une fois sur cinq, les lésions professionnelles causées par les machines sont dues à l'accès aux pièces en mouvement. Dans les situations qu'ils jugent dangereuses, les inspecteurs peuvent demander l'arrêt des machines, apposer des scellés, faire interrompre les travaux et recommander des mesures pénales en cas d'infraction.

Déterminés non seulement à faire prendre conscience aux employeurs des dangers associés aux pièces en mouvement des machines mais aussi à éliminer de façon permanente les dangers qu'elles présentent, les inspecteurs exigent que les correctifs apportés soient durables et efficaces.

Le **premier indicateur** retenu pour mesurer l'atteinte de cet objectif consiste à suivre le nombre et les caractéristiques des lésions dans les secteurs visés par le plan d'action sur la sécurité des machines. Le tableau suivant présente les grandes lignes de ce bilan pour les années 2005 et 2006.

Tableau 6 **Répartition des lésions liées à des machines**

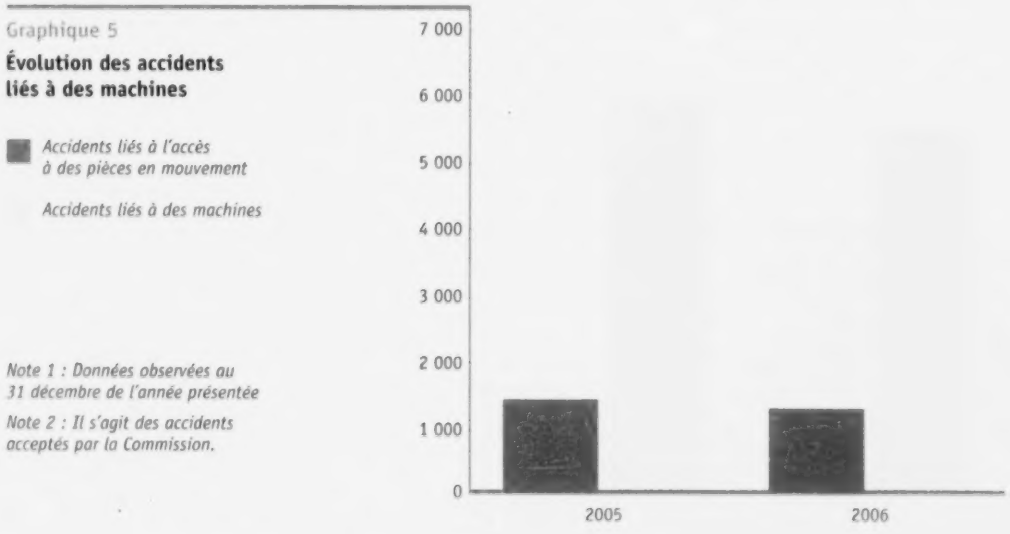
Type de lésion	2005		2006	
	Accidents	Décès	Accidents	Décès
Lésions – Total	**103 634**	**105**	**101 186**	**113**
Lésions liées à l'accès à des pièces en mouvement	1 412	nd	1 282	9
Lésions liées à des machines	5 942	16	5 479	23
Proportion (%) des lésions liées à l'accès à des pièces en mouvement par rapport à celles liées à des machines	**23,8**	**nd**	**23,4**	**39,1**

Note 1 : Pour les accidents, les données sont observées au 31 décembre de l'année présentée.
Note 2 : Il s'agit des accidents acceptés par la Commission.
Note 3 : Les décès présentés sont ceux qui sont acceptés au cours de l'année.
Note 4 : La « tolérance 0 » à l'égard des pièces en mouvement s'applique de façon systématique depuis le 1er janvier 2006. Les données pour 2005 représentent une estimation sur la base des données disponibles dans les systèmes informatiques de la Commission.

Les résultats de 2006 démontrent une baisse de 9,2 % du nombre de lésions occasionnées par l'accès à des pièces en mouvement, en comparaison avec une baisse globale de 2,4 % pour l'ensemble des lésions.

Les lésions les plus fréquemment déclarées sont, dans le contexte du plan d'action sur la sécurité des machines, les ecchymoses et les contusions (29,8 %), suivies par les fractures (20,7 %) puis par les coupures et les lacérations (17,2 %).

Graphique 5
Évolution des accidents liés à des machines



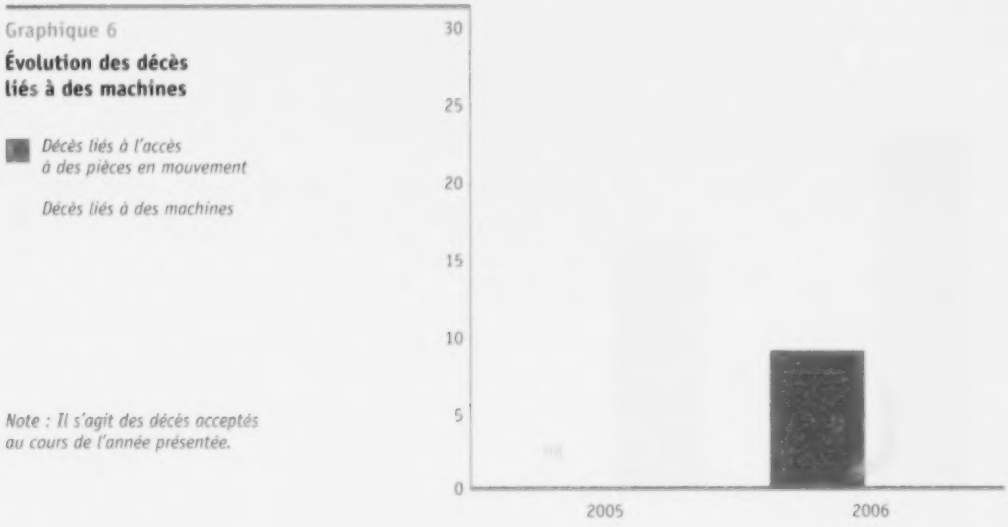
Note 1 : Données observées au 31 décembre de l'année présentée
Note 2 : Il s'agit des accidents acceptés par la Commission.

En 2006, 9 décès étaient attribuables au risque ciblé par le plan d'action sur la sécurité des machines ; 8 des travailleurs concernés ont été coincés ou écrasés par de l'équipement ou des objets alors que l'autre travailleur a été heurté par un objet. Pour 6 de ces 9 décès, la machine ayant causé le décès était conçue avec un dispositif de protection. Le dispositif avait été retiré ou trafiqué dans 2 des 6 cas.

Les décès sont survenus principalement dans les secteurs suivants : forêt et scieries (3) ; industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique (2) ; communications, transport d'énergie et autres services publics (2).

Graphique 6

Évolution des décès liés à des machines



Note : Il s'agit des décès acceptés au cours de l'année présentée.

En 2006, la CSST a eu recours à une publicité choc pour sensibiliser les travailleurs, les employeurs et le grand public à l'importance de la prévention des accidents causés par les machines. Elle montrait un événement typique provoqué par une pièce en mouvement : un travailleur qui tente de dégager sa manche d'un convoyeur, mais dont le bras est finalement happé.

Le message a été vu par 92 % des travailleurs et 90 % des employeurs dans les secteurs où l'on retrouve des machines. Selon un sondage réalisé par une firme spécialisée, cette publicité a été très efficace.

Les répondants ont déclaré se souvenir intégralement du message publicitaire dans des proportions de 77 % pour les travailleurs, de 75 % pour les employeurs et de 68 % pour le grand public, ce qui constitue un excellent résultat.

De plus, une très grande majorité de téléspectateurs considèrent que le message publicitaire est crédible, clair et efficace. À preuve, il a incité les milieux de travail à passer à l'action pour améliorer la sécurité au travail.

Somme toute, la publicité a renforcé les interventions des inspecteurs en plus de favoriser les comportements sécuritaires. Au bout du compte, elle aura contribué à réduire le nombre d'accidents.

Le **deuxième indicateur** retenu pour vérifier l'objectif de prise en charge et de correction permanente des risques par les milieux de travail (objectif 1.2) consiste à rendre compte des interventions des inspecteurs dans les établissements de tous les secteurs d'activité économique en faisant ressortir les mesures prises en lien avec l'accès aux pièces en mouvement. Les données retenues sont le nombre de visites, d'établissements visités, de dérogations, de décisions et de constats d'infraction signifiés[15] et sont présentées au tableau suivant.

Tableau 7 **Interventions des inspecteurs dans les établissements**

Type d'intervention	2005	2006
Visites – Total	**18 733**	**17 786**
Visites en lien avec des machines	6 802	7 685
Établissements visités – Total	**7 890**	**7 300**
Établissements visités en lien avec des machines	2 355	2 558
Dérogations – Total	**21 379**	**22 051**
Dérogations liées à l'accès à des pièces en mouvement	6 186	7 721
Décisions – Total	**2 442**	**3 100**
Décisions liées à l'accès à des pièces en mouvement	1 145	1 787
Constats – Total	**1 275**	**1 367**
Constats liés à l'accès à des pièces en mouvement	239	539

Note 1 : Données observées au 31 décembre de l'année présentée.
Note 2 : Au 31 décembre, la majorité des dérogations étaient corrigées.
Note 3 : La « tolérance 0 » à l'égard des pièces en mouvement s'applique de façon systématique depuis le 1er janvier 2006. Les données pour 2005 représentent une estimation sur la base des données disponibles dans les systèmes informatiques de la Commission.

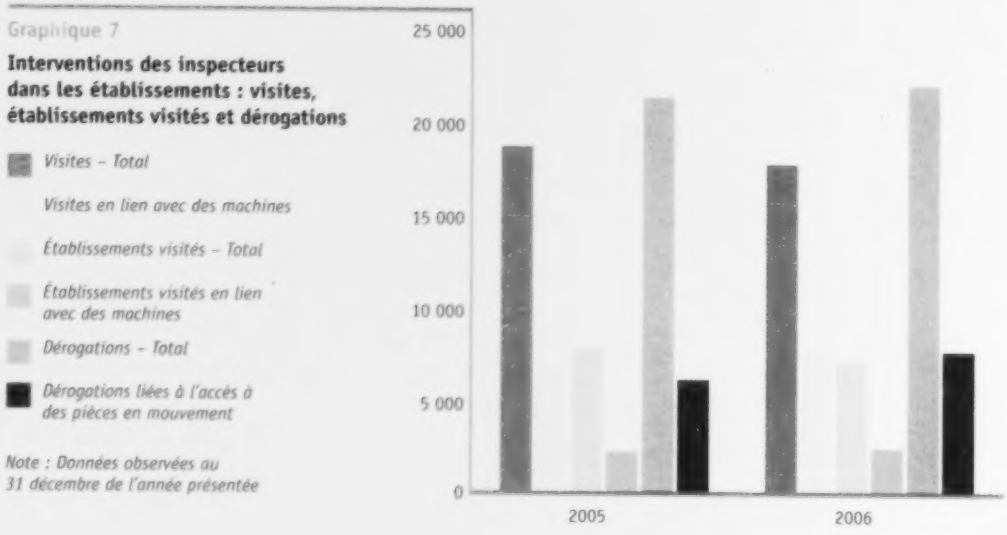
En 2006, il y a eu une augmentation du nombre d'établissements visités ayant des machines potentiellement dangereuses ainsi que du nombre de visites de ce type d'établissement. De plus, la proportion des mesures prises en lien avec l'accès à des pièces en mouvement a augmenté de façon très significative. Il est à noter que le 31 décembre, la majorité des dérogations étaient corrigées.

Les inspecteurs devaient appliquer la politique de « tolérance 0 », ce qui signifie l'émission de constats pour sanctionner l'existence d'un danger associé aux pièces en mouvement. Les résultats démontrent que des mesures ont été prises dans ce sens avec une augmentation de plus de 100 % des constats par rapport à 2005. Les graphiques 7 et 8 présentent, pour 2005 et 2006, l'ensemble des interventions effectuées par les inspecteurs relativement aux machines.

15. Pour la définition de ces concepts, voir les notes de bas de page nos 11, 12, 13 et 14.

Graphique 7

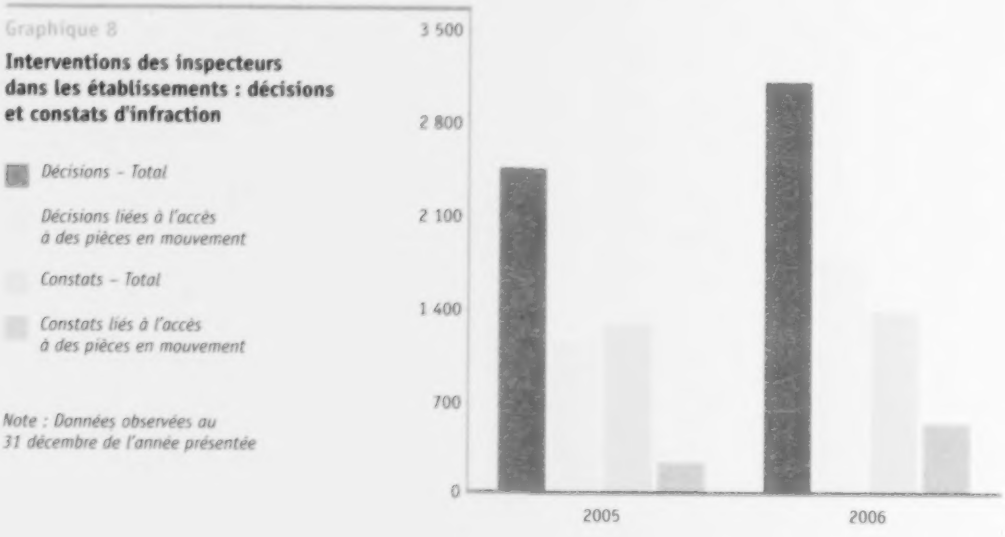
Interventions des inspecteurs dans les établissements : visites, établissements visités et dérogations



Note : Données observées au 31 décembre de l'année présentée

Graphique 8

Interventions des inspecteurs dans les établissements : décisions et constats d'infraction



Note : Données observées au 31 décembre de l'année présentée

Axe d'intervention 2

SOUTENIR LES MILIEUX DE TRAVAIL POUR QU'ILS DEVIENNENT DE PLUS EN PLUS SAINS ET SÉCURITAIRES

La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les travailleurs et les employeurs constitue un des principes fondamentaux en matière de gestion de la prévention. Le Québec compte plus de 200 000 établissements et la CSST emploie environ 300 inspecteurs. Dans ce contexte, la responsabilisation des milieux de travail dans le but d'éliminer ou de réduire de façon permanente les risques dont découle un nombre considérable de demandes d'indemnisation ainsi que les risques d'atteinte grave à l'intégrité physique et psychique des travailleurs devient un impératif.

Vis-à-vis de nouvelles réalités ou de problèmes d'importance en matière de santé et de sécurité au travail, la CSST n'hésite pas à s'associer des partenaires pour mettre en œuvre des plans d'action visant à assainir et à sécuriser les milieux de travail tout en favorisant la prise en charge.

Par ailleurs, pour soutenir les entreprises afin qu'elles puissent bien cerner les risques présents dans leur milieu de travail et appliquer l'approche de prise en charge de la prévention prévue par la loi, la CSST conçoit des outils pour les informer des risques propres à leur secteur d'activité. Ces outils d'information s'adressent en particulier aux employeurs et aux travailleurs des PME.

Objectif 2.1 – En collaboration avec nos partenaires, poursuivre la mise en œuvre des divers programmes et plans d'action en prévention qui ciblent des problèmes importants ou en émergence en matière de santé et de sécurité du travail et en concevoir de nouveaux au besoin

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
État d'avancement de la mise en œuvre des différents programmes et plans d'action	Produire un bilan annuel	Plusieurs plans d'action en cours de réalisation ou réalisés : agriculture, amiante, béryllium, forêt, isocyanates, mines, risques biologiques

La CSST poursuit, en concertation avec ses partenaires[16], la mise en œuvre de différents programmes et plans d'action ciblant des problèmes importants ou en émergence sur le plan de la santé et de la sécurité du travail. L'analyse de diverses sources de données (décès, fréquence et gravité des lésions, ampleur quant aux secteurs et aux régions concernées) permet de dégager des priorités d'action en matière de sensibilisation, de formation et d'élaboration de stratégies et de moyens pour soutenir la prise en charge de la prévention des accidents et des maladies professionnelles par les milieux de travail. Dans certains cas, des tables sectorielles sont mises en place en vue de trouver des solutions à des problèmes importants liés à la santé et à la sécurité du travail.

La CSST exerce son leadership en prévention de différentes façons :

- elle cerne des problèmes en matière de santé et de sécurité du travail et établit des priorités d'action ;
- elle est à l'affût des besoins de l'ensemble de sa clientèle ;
- elle conçoit des programmes et plans d'action et met en place des projets avec ses partenaires qui sont principalement orientés vers la gestion de la santé et de la sécurité du travail ;
- elle assure la promotion de la santé et de la sécurité du travail au moyen d'événements (colloques régionaux, Grand Rendez-vous, Prix innovation), de guides et d'autres publications ;
- elle collabore avec ses partenaires à la diffusion de contenus de formation auprès de sa clientèle ;
- elle fournit une expertise en santé et en sécurité du travail à l'ensemble de sa clientèle (centre de documentation, répertoire toxicologique, etc.) ;
- elle assure le suivi des programmes et plans d'action et des projets de collaboration.

16. Ces partenaires sont : les associations sectorielles paritaires pour la santé et la sécurité du travail (voir annexe 2), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, le ministère de la Santé et des Services sociaux et les agences de la santé et des services sociaux ainsi que les associations patronales et syndicales.

En ce qui concerne les risques pour la santé, la CSST détermine les priorités d'action et prévoit des ententes avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et les agences de la santé et des services sociaux. Celles-ci disposent d'équipes de santé au travail qui assurent aux travailleurs des services de santé axés sur la prévention en fonction des risques auxquels ils sont exposés. Les principaux services offerts dans les secteurs jugés prioritaires consistent à :

- identifier et évaluer au besoin les risques pour la santé dans le milieu de travail et à informer les travailleurs et les employeurs des moyens de prévention, d'élimination ou de contrôle de ces risques ;
- réaliser des mesures de surveillance médicale des travailleurs, lorsque nécessaire ;
- organiser des mesures de premiers soins et de premiers secours.

Le tableau suivant présente, pour l'année 2006, l'état d'avancement des programmes et plans d'action suivants : agriculture, amiante, béryllium, forêt, isocyanates, mines souterraines et risques biologiques. Mentionnons que la planification des mesures s'étend, pour plusieurs de ces plans, jusqu'en décembre 2007.

Tableau 8 **État d'avancement des divers programmes et plans d'action en prévention**

AGRICULTURE

Le plan d'action, réalisé en collaboration avec l'Union des producteurs agricoles, vise la prévention des lésions et des maladies professionnelles chez les travailleurs agricoles. Il comprend la *Semaine de prévention en agriculture*.

MESURE PRÉVUE	MESURE RÉALISÉE LE 31 DÉCEMBRE 2006
Tenue de la *Semaine de prévention en agriculture* et utilisation de documents dans les ateliers	**Degré de réalisation :** Réalisé 60 ateliers dans 14 fédérations (UPA) La *Semaine de prévention en agriculture*, qui a lieu chaque année en mars, est organisée à l'intention des membres de l'UPA. Leur taux de participation s'accroît d'année en année et leurs commentaires, recueillis lors des ateliers, sont excellents. En 2006, la problématique choisie concernait les risques liés au travail dans les silos. L'activité a permis de joindre 1 422 agriculteurs pour une moyenne de 101 participants par activité régionale.

AMIANTE

Le programme *amiante*, réalisé en collaboration avec le réseau de la santé au travail, vise la prévention des risques pour la santé des travailleurs qui effectuent des travaux dans des établissements industriels pouvant utiliser de l'amiante dans leur procédé.

MESURES PRÉVUES	MESURES RÉALISÉES LE 31 DÉCEMBRE 2006
Le 31 décembre 2007, 100 % des établissements qui avaient été ciblés en 2004 auront fait l'objet d'au moins une visite visant à déterminer s'il y a présence d'amiante.	**Degré de réalisation :** En cours Le 31 décembre 2006, le réseau de la santé avait fait 88,7 % des visites prévues dans les 953 établissements retenus.

Le 31 décembre 2007, 100 % des activités prévues au plan d'action auront été réalisées dans les établissements ciblés lorsque la présence d'amiante le justifie.	**Degré de réalisation :** En cours Sur les 845 établissements visités, 6 ont été identifiés comme utilisant de l'amiante dans leur procédé. L'un d'entre eux a corrigé son procédé. Les 5 autres établissements présentent certains indices démontrant la nécessité d'évaluer le respect de la conformité aux normes d'exposition. Parmi eux, un autre établissement prévoit cesser l'utilisation de l'amiante.

Béryllium

Le programme *béryllium* vise la prévention des atteintes à la santé des travailleurs exposés au béryllium. Il s'agit d'un programme élaboré en collaboration avec le réseau de la santé au travail et visant les établissements utilisant le béryllium. Le programme a aussi pour but de cibler les secteurs d'activité pour lesquels il y aura lieu d'intervenir éventuellement. Il est à noter que des interventions avaient déjà été réalisées dans les secteurs des fonderies, de l'aéronautique et de l'environnement.

Le 31 décembre 2007, 100 % des établissements ciblés en 2005 auront fait l'objet d'au moins une visite visant à déterminer s'il y a présence de béryllium.	**Degré de réalisation :** En cours Le 15 septembre 2006, les interventions avaient débuté dans 75,0 % (833) des établissements ciblés.
Cibler les secteurs d'activité où il y aura lieu d'intervenir éventuellement.	**Degré de réalisation :** En cours Une évaluation est actuellement en cours.

Forêt

Ce programme vise l'établissement de règles de sécurité pour des travaux et des travailleurs spécifiques et l'élaboration d'outils, tels des guides.

Révision, production et diffusion du *Guide sur l'abattage manuel*	**Degré de réalisation :** En cours Parution prévue au cours de l'année 2007
Travaux relatifs à la modification du *Guide de martelage sur les arbres dangereux* (en collaboration avec le ministère des Ressources naturelles et de la Faune)	**Degré de réalisation :** En cours Introduction de la notion d'arbres dangereux de façon à assurer une couverture élargie des dangers présents en santé et sécurité du travail dans le milieu forestier. Nouvelle définition de la notion de chicots (arbres morts) dans le but de s'harmoniser avec le ministère des Ressources naturelles et de la Faune. Parution du Guide prévue au cours de l'année 2007
Rédaction de documents de sécurité pour les reboiseurs et le reboisement dans les brûlis	**Degré de réalisation :** Réalisé Documents disponibles depuis mai 2006 Une fiche sur l'organisation des premiers secours en milieu forestier et un guide sur la santé en forêt ont été rédigés et diffusés.

Isocyanates

Ce programme, réalisé en collaboration avec le réseau de la santé, vise à ce que les travailleurs du secteur de la carrosserie soient informés quant aux risques que présentent les isocyanates pour la santé et à ce qu'ils soient soumis à une évaluation pulmonaire, si nécessaire.

Le 31 décembre 2007, l'ensemble des activités prévues au programme auront été réalisées auprès de 325 établissements ciblés du secteur de la carrosserie.	**Degré de réalisation :** En cours Le 31 décembre 2006, les 325 établissements ont été identifiés pour une deuxième visite.

Mines

Le plan d'action relatif aux mines souterraines a pour but, en 2006, la réalisation de la phase Ventilation et qualité de l'air. Il vise aussi l'information et la conscientisation du travailleur minier (en souterrain) et de sa famille quant à la tâche du mineur et aux mesures de prévention en santé et en sécurité dans son milieu de travail. Le programme est réalisé en collaboration avec le réseau de la santé au travail.

Le 30 octobre 2007, les huit étapes prévues au programme établi en 2005 auront été réalisées.	**Degré de réalisation :** En cours Le 31 décembre 2006, un deuxième questionnaire évaluant la ventilation et la qualité de l'air a été rempli pour les 15 mines visitées.
Le 31 décembre 2006, deux numéros du *Journal des Belmine* auront été publiés.	**Degré de réalisation :** Réalisé Deux numéros publiés en 2006
Le 31 décembre 2006, 100 % des travailleurs devant passer des examens pulmonaires auront subi une radiographie pulmonaire et un examen de santé.	**Degré de réalisation :** 84,9 % Des 3 840 travailleurs ciblés, 3 262 ont subi une radiographie pulmonaire et un examen de santé.

Risques biologiques

Le programme *risques biologiques* vise à ce que les travailleurs des secteurs ciblés soient informés sur les risques biologiques en milieu de travail. Il vise aussi la vaccination des travailleurs à risque. Le programme est réalisé en collaboration avec le réseau de la santé au travail.

Le 31 décembre 2006, 100 % des établissements du secteur municipal regroupant les pompiers, policiers et agents des services correctionnels auront été visités et auront reçu les services prévus au programme (information et vaccination contre le tétanos, l'hépatite B).	**Degré de réalisation :** 86,5 % Le 30 juin 2006, la phase 1 du programme d'intervention sur les risques biologiques était terminée dans 86,5 % des établissements. L'information aux travailleurs et aux gestionnaires était terminée dans 97 % des établissements ciblés et la vaccination contre l'hépatite B était terminée dans 90 % des établissements.
Le 31 décembre 2007, 100 % des établissements du secteur municipal regroupant les travailleurs en contact avec les eaux usées et les éboueurs auront été visités et auront reçu les services prévus au programme (information et vaccination contre le tétanos, l'hépatite A).	**Degré de réalisation :** En cours Comme il s'agit d'un nouvel objectif et que sa réalisation en collaboration avec le réseau de la santé au travail est prévue pour décembre 2007, aucun résultat n'a été enregistré à ce jour.

Objectif 2.2 – Concevoir, à l'intention des PME, des portraits des risques pour la santé et la sécurité du travail adaptés à leurs secteurs d'activité

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Prototype de portrait des risques, conçu et validé pour les PME, visant un secteur d'activité précis	À la fin de 2006	Prototype conçu et validé pour le secteur de l'exploitation forestière
Portraits des risques dans d'autres secteurs d'activité	Augmentation graduelle du nombre d'ici 2009	Les portraits des risques seront produits à partir de ce prototype.

En 2006, un prototype de portrait des risques a été conçu pour les PME du secteur de l'exploitation forestière. Ce prototype a été validé par un comité consultatif de la CSST et servira de base à la réalisation du portrait des risques pour l'ensemble des secteurs d'activité. Le prototype prévoit également de mettre en évidence les solutions de prévention.

Par ce moyen, la CSST veut offrir aux PME un accès ciblé aux données qu'elle possède sur les principaux risques de lésions et de décès dans leur secteur d'activité. Les risques présentés s'appuient sur les accidents, les maladies et les décès liés au travail survenus dans les PME au cours des dernières années. Le portrait vise également à fournir les informations nécessaires à la prise en charge par les milieux de travail de la prévention des lésions professionnelles en tenant compte des principaux risques propres aux secteurs d'activité.

Ce portrait des risques constituera un apport significatif de la CSST à ses différents partenaires en santé et sécurité du travail pour les aider à assumer leur mission de prévention. Il sera accessible par le portail de la CSST et permettra aussi de faire des liens avec les rapports d'enquête d'accidents et les Prix innovation relatifs à chacun des secteurs.

Prix innovation en santé et sécurité du travail : une année sous le signe du succès !

Le Prix innovation en santé et sécurité du travail est un concours qui permet aux travailleurs et aux employeurs de faire connaître les initiatives qu'ils prennent pour éliminer les dangers présents dans leur milieu de travail.

En 2006, l'ensemble des régions du Québec a participé au Prix innovation pour une deuxième année. L'intérêt pour le concours continue de croître chez les entreprises et organismes du Québec. Cette année, plus de 260 innovations ont été retenues. De ce nombre, cinquante-trois ont été sélectionnées pour la finale provinciale et neuf ont été récompensées. Les trois grands lauréats ont aussi bénéficié d'une belle promotion découlant d'un partenariat avec TVA, puisque les capsules vidéo présentant leurs réalisations ont été diffusées sur les ondes de TVA, de LCN et du Canal Argent. Félicitations aux établissements qui ont mérité les trois grands prix et les six mentions d'excellence !

Par son Prix innovation, la CSST permet aux employeurs d'être publiquement reconnus et fait connaître les bonnes pratiques paritaires en matière de prévention. La presse régionale et nationale continue de s'intéresser aux bons coups des milieux de travail. La contribution des travailleurs à la prévention des lésions professionnelles y est valorisée. La partie syndicale adhère à cette activité et y participe dans toutes les régions, tout comme le font les partenaires de la CSST.

Grands lauréats 2006

Catégorie PME

Longueuil

R.S.R. ENVIRONNEMENT INC.

Simulateur pour la formation sur le cadenassage, le travail en espace clos et le sauvetage

Catégorie Grandes entreprises

Montréal

LES INDUSTRIES DOREL INC.

Aiguisoir de lames circulaires

Catégorie Organismes publics

Mauricie et Centre-du-Québec

VILLE DE TROIS-RIVIÈRES, USINE DE TRAITEMENT D'EAU

Doseur à chaux sous vide

Mentions d'excellence 2006

Catégorie PME

Mauricie et Centre-du-Québec

VENMAR VENTILATION (H.D.H.) INC.

Emballeuse pour les hottes

Montréal

LES SOUS-TAPIS DURA LTÉE

Réaménagements ergonomiques

Catégorie Grandes entreprises

Estrie

WATERVILLE TG

« Débrocheuse » automatique

Saguenay–Lac-Saint-Jean

LA COMPAGNIE ABITIBI-CONSOLIDATED DU CANADA, FORÊT SAINT-THOMAS

Système de « tendeur-décrocheur » pneumatique

Catégorie Organismes publics

Lanaudière

VILLE DE SAINT-GABRIEL

Support pour l'installation des poteaux d'incendie

Montréal

VILLE DE MONTRÉAL, DIRECTION DU MATÉRIEL ROULANT ET DES ATELIERS

Appareil de manipulation pour cornets d'épandeurs d'abrasifs et de sableurs de chenillettes

Les noms des lauréats et des finalistes de 2006 figurent
dans le site Web de la CSST au www.csst.qc.ca/prixinnovation.

Axe d'intervention 3

Contribuer activement à l'acquisition d'une culture de la prévention par les jeunes

Les statistiques confirment que les jeunes travailleurs de 24 ans ou moins sont plus souvent victimes d'accidents du travail que les travailleurs plus âgés et que ces accidents surviennent surtout dans les six premiers mois de travail. En moyenne, 66 jeunes Québécois se blessent au travail chaque jour, un jeune subit une amputation au travail chaque semaine et un jeune perd la vie à la suite d'un accident du travail chaque mois depuis 1999. Selon une étude de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail présentée en 2003[17] et qui tient compte du temps passé au travail, le taux de fréquence des lésions professionnelles est une fois et demie plus élevé chez les jeunes que chez leurs aînés. Il faut toutefois préciser que la proportion des décès chez les jeunes à la suite d'une lésion professionnelle est légèrement inférieure à leur poids dans la population en emploi.

Plusieurs facteurs expliquent que les jeunes sont plus à risque que les travailleurs plus âgés. Ils sont inexpérimentés et davantage soumis à des contraintes comme des horaires irréguliers, le travail répétitif, la manipulation de charges lourdes, les efforts déployés en maniant des outils, etc. Ils sont peu ou pas formés en matière de santé et de sécurité du travail quand ils sont engagés et pas toujours bien informés des risques. Enfin, ils changent fréquemment d'emploi.

Pour favoriser l'acquisition, par les futurs travailleurs et employeurs, de comportements sains et sécuritaires, la CSST a décidé de les joindre avant leur accès au marché du travail. C'est pourquoi elle a adopté, en 2001, un plan d'action jeunesse qui comporte trois volets : l'éducation à la prévention, l'intégration de la santé et de la sécurité du travail dans la formation, et le soutien des jeunes et de leurs employeurs lors de l'intégration au marché du travail. Les objectifs de ce plan d'action sont repris dans le plan stratégique de la CSST.

Objectif 3.1 – Sensibiliser les jeunes d'âge scolaire à la prévention afin qu'ils adoptent des attitudes et des comportements sains et sécuritaires

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
Nombre d'écoles participant au Défi prévention jeunesse	Augmentation annuelle de 10 %	516 écoles, soit une augmentation de 33,0 % par rapport à 2005

Plus tôt les jeunes sont sensibilisés à l'importance de la prévention, plus vite ils sont susceptibles d'adopter des comportements sécuritaires qu'ils conserveront toute leur vie. Le présent objectif vise justement à assurer l'acquisition d'une culture de la prévention par les jeunes des niveaux d'enseignement primaire et secondaire, et cela, bien avant l'accès au marché du travail. Au nombre des activités organisées dans ce contexte, mentionnons le Défi prévention jeunesse qui invite les écoles à présenter des projets permettant de repérer diverses situations à risque et de suggérer des façons d'y remédier.

Afin d'atteindre son objectif, la CSST s'est fixé comme cible une augmentation annuelle de 10 % du nombre d'écoles participant au Défi prévention jeunesse. Pour l'année scolaire 2006-2007, cette cible est dépassée puisque le Défi prévention jeunesse a joint 516 écoles, soit une augmentation de 33,0 % par rapport à l'année 2005-2006.

17. François Hébert, Michèle Gervais, Patrice Duguay, Danièle Champoux et Paul Massicotte, *Les jeunes : contraintes du travail et risques*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Montréal.

Sur les 1 187 projets soumis, 1 059 ont été acceptés, pour lesquels les écoles participantes ont reçu une aide financière globale de 200 000 $ de la CSST. Les accidents à l'école (277 projets), la violence à l'école (124 projets) et la santé et la sécurité en milieu agricole (70 projets) représentent 44,5 % de l'ensemble des thèmes abordés. Ces projets ont été présentés par des élèves du primaire dans une proportion de 66,1 %. Soulignons également la création, en collaboration avec la Commission des normes du travail, d'un nouveau thème abordé en 2006 pour les jeunes du secondaire : « Mon premier emploi ».

La promotion réalisée par le personnel de la CSST a contribué directement à l'augmentation du nombre d'écoles participantes pour l'année scolaire 2006-2007. De plus, les partenaires au programme tels que la Centrale des syndicats du Québec, la Fédération des commissions scolaires du Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport concourent au rayonnement du Défi prévention jeunesse en diffusant de l'information sur leur site Web et en participant à différents comités.

Objectif 3.2 – Contribuer à l'intégration de compétences en santé et sécurité du travail dans la formation professionnelle, technique et universitaire

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
Nombre d'établissements de formation ayant des projets d'intégration des compétences en santé et sécurité du travail	Augmentation graduelle d'ici 2009	30 centres de formation professionnelle, 3 collèges techniques et 8 projets universitaires, soit une augmentation, dans tous les cas, par rapport à 2005

La CSST collabore depuis 1981 avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) à l'élaboration et à la révision des programmes d'études afin de favoriser une meilleure intégration de la santé et de la sécurité du travail dans la formation professionnelle et technique. En ce sens, la CSST et le MELS ont signé le 22 mars 2005 l'*Entente administrative en vue d'améliorer l'intégration de la santé et de la sécurité du travail dans la formation professionnelle et technique*. Cette entente est basée sur les principes du *Protocole de Québec sur l'intégration des compétences en santé et sécurité du travail dans la formation professionnelle et technique*, un cadre de référence à vocation internationale pour la collaboration entre les institutions d'éducation et celles de prévention. Des représentants de la CSST ont contribué activement à la conception et à la promotion de ce Protocole sous l'égide du Comité pour l'éducation et la formation à la prévention de l'Association internationale de la sécurité sociale. Cette nouvelle entente s'inscrit dans la foulée des actions que mènent déjà la CSST et ses partenaires pour mieux soutenir les jeunes et leurs employeurs sur le plan de la prévention.

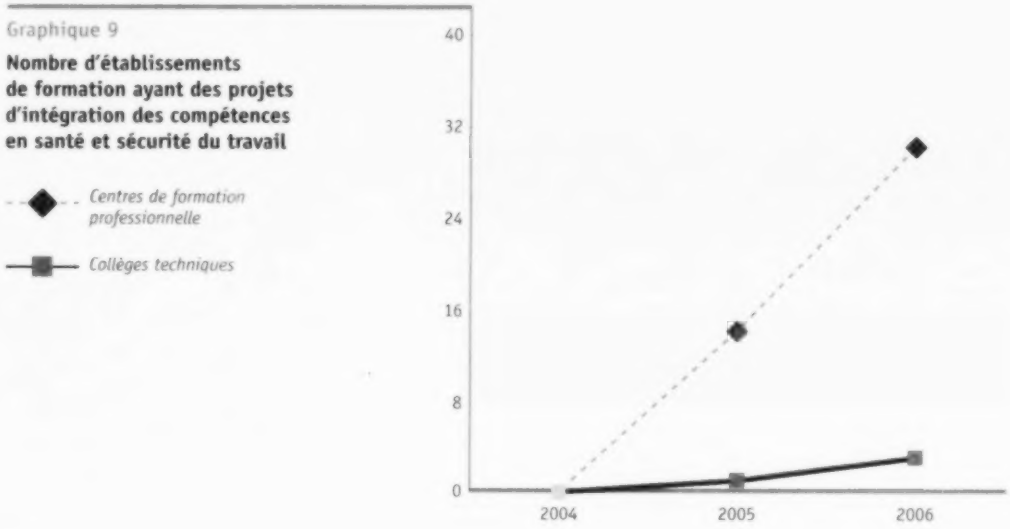
Concrètement, ces actions se traduisent par différentes mesures et plusieurs activités. Ainsi, la CSST organise annuellement des colloques s'adressant aux jeunes étudiants en formation professionnelle et technique. En 2006, plus de 800 jeunes du domaine de la santé ont participé à des activités qui visent à les informer des risques auxquels ils seront confrontés tout au long de leur parcours professionnel.

De plus, la CSST soutient Compétences Québec pour intégrer la santé et la sécurité du travail lors des Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique. Lors de la 9e rencontre, les participants de 25 des 35 disciplines en compétition ont notamment été évalués en fonction de critères liés à la santé et à la sécurité.

Dans le contexte précis de la planification stratégique, la CSST vise à ce qu'il y ait une augmentation graduelle du nombre d'établissements de formation ayant des projets d'intégration des compétences en santé et sécurité du travail d'ici 2009. En 2006, 30 centres de formation professionnelle (CFP) et 3 collèges techniques avaient entrepris les démarches de prise en charge pour l'intégration des compétences en santé et sécurité du travail dans la formation, soit respectivement 16 CFP et 2 collèges de plus qu'en 2005. Ces résultats, qui constituent une première étape vers la cible pluriannuelle, sont très satisfaisants si l'on tient compte du fait que les établissements de formation représentent une nouvelle clientèle pour la CSST et que leur engagement à intégrer la prévention dans la formation se fait sur une base volontaire.

Graphique 9

Nombre d'établissements de formation ayant des projets d'intégration des compétences en santé et sécurité du travail



Par ailleurs, la CSST contribue à l'intégration des compétences en santé et sécurité du travail dans la formation universitaire. Ainsi, en 2006, elle a soutenu 8 projets d'intégration dans 5 universités participantes, soit un projet de plus qu'en 2005. La CSST constate que l'intégration des compétences en santé et sécurité est devenue une priorité pour certaines facultés universitaires et, en particulier, pour celles du génie. Cette prise de conscience résulte en partie des activités d'information, de sensibilisation et de promotion des pratiques exemplaires menées par le personnel de la CSST auprès des organisations évoluant dans le milieu universitaire.

Objectif 3.3 – Soutenir les jeunes de 24 ans ou moins qui intègrent le marché du travail et leurs employeurs dans la prise en charge de la prévention

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
Jeunes travailleurs rencontrés par les équipes de l'Escouade jeunesse	Au moins 6 000 jeunes par année	10 079 jeunes rencontrés

La stratégie adoptée pour sensibiliser les jeunes, de même que leurs employeurs, à l'importance de la prévention s'appuie sur la situation particulière des jeunes sur le marché du travail et mise sur différents moyens et modes d'intervention de même que sur des ententes de collaboration avec différents milieux : Réseau des carrefours jeunesse-emploi, Association des responsables aquatiques, Société de sauvetage et Société canadienne de la Croix-Rouge.

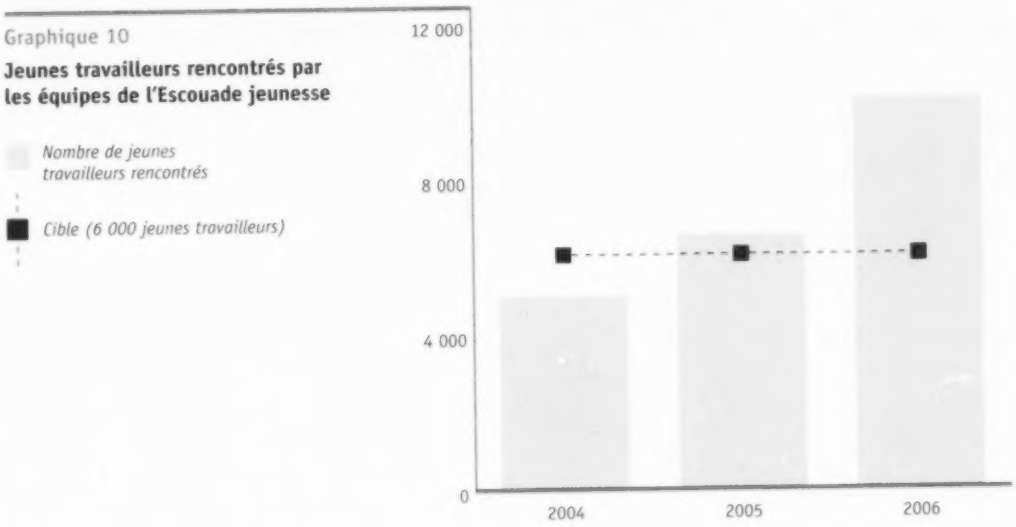
La CSST a notamment réalisé un feuillet d'information intitulé *Pour partir du bon pied* et l'a distribué aux employeurs. Ce feuillet explique les quatre principales étapes à suivre pour intégrer les jeunes et les nouveaux travailleurs en toute sécurité.

Aussi, la CSST offre gratuitement, pendant l'été, les services d'une Escouade jeunesse. Des jeunes vont rencontrer en entreprise de jeunes travailleurs et leur employeur pour les sensibiliser à l'importance de la prévention des accidents du travail. Ils y abordent des thèmes comme les risques liés au travail, les mesures de prévention et le rôle des travailleurs dans la prévention des accidents. L'Escouade se déploie dans plusieurs régions du Québec, notamment celles de l'Estrie, de Montréal, de Lanaudière, des Laurentides, de Laval, de Longueuil, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de Québec, de Valleyfield et de la Yamaska.

Dans le cadre de sa planification stratégique, la CSST vise à ce que l'Escouade jeunesse rencontre au moins 6 000 jeunes par année. En 2006, elle a rencontré 10 079 jeunes, ce qui excède largement la cible à atteindre et équivaut à une augmentation de 53,2 % par rapport à l'année 2005. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce succès, comme la qualité et la notoriété grandissante de l'Escouade, un engagement accru des intervenants en région à promouvoir le programme et une couverture médiatique plus étendue.

Graphique 10

Jeunes travailleurs rencontrés par les équipes de l'Escouade jeunesse



Orientation stratégique 2

Améliorer et moderniser les services en indemnisation et en réadaptation en les adaptant aux besoins de la clientèle

La CSST a le souci d'offrir à ses clients des services qui sont modulés selon leurs besoins tout en étant à la fine pointe de la technologie dans le domaine de l'assurance. Cette préoccupation d'améliorer l'efficacité de l'organisme en demeurant centrée sur le client s'est traduite, depuis 2001, par une révision de l'organisation du travail qui vise à accélérer le traitement des cas simples, à consacrer davantage d'efforts aux clients dont l'état le justifie et à fournir au personnel les bons outils pour qu'il réussisse cette transition.

Pour appuyer les efforts consacrés, la CSST a entrepris une démarche de modernisation de ses services, dont la première phase s'étendra de 2006 à 2008. Ce vaste projet de transformation organisationnelle se concrétisera par la mise en place de nouveaux systèmes informationnels qui lui permettront, entre autres, d'être plus accessible, de traiter plus facilement les cas qui présentent un degré élevé de complexité et de consigner l'expérience des employés. Cette infrastructure technologique repose sur 5 composantes principales :

1. L'automatisation des activités à haut volume ;
2. Le dossier électronique ;
3. Les outils de soutien à l'intervention et d'accès à la connaissance ;
4. La mise sur pied d'un centre virtuel de relations clients doté de la réponse vocale interactive et du soutien aux services en ligne ;
5. La cotisation des employeurs basée sur les salaires versés (voir l'axe d'intervention 6).

La modernisation des services de la CSST vise à offrir à ses clients, partenaires et fournisseurs, un service amélioré à la fine pointe de la technologie dans le domaine de l'assurance. Elle vise également à mieux outiller le personnel quant à son offre de service à la clientèle. Globalement, la modernisation consiste en l'intégration d'un ensemble de nouveaux outils informatiques, d'activités et de projets.

L'automatisation des activités à haut volume se traduira notamment par des services en ligne pour les clients (par exemple pour une déclaration d'événement) ainsi que par le traitement automatisé de l'ouverture du dossier, du paiement de certains frais, etc. Pour sa part, le dossier électronique réunira des données pertinentes sur les clients, ce qui peut comporter du texte, mais aussi des courriels, des photos et d'autres documents. Le soutien à l'intervention et l'accès à la connaissance consisteront à proposer des outils aux employés pour les aider tant en matière de gestion des cas que d'information. Enfin, l'implantation d'un centre virtuel de relations clients, qui relie virtuellement les préposés aux renseignements de toutes les régions, a débuté en mai 2006. Le centre permet à la clientèle de profiter, entre autres, d'un service de réponse vocale interactive et, en 2007, d'un numéro unique, sans frais, pour joindre la CSST.

Axe d'intervention 4

Offrir des services mieux adaptés aux clients selon leurs besoins

Une grande partie des dossiers des travailleurs, près de 90 %, sont traités rapidement et ne comportent pas de problème particulier quant au retour au travail. Dans son approche, la CSST désire offrir un service plus rapide et plus accessible aux travailleurs dont l'état ne présente pas de risque d'incapacité chronique. Toutefois, certains travailleurs, dont plusieurs sont victimes d'une lésion grave, exigent des services personnalisés. Ces personnes comptent pour un peu moins de 10 % de la clientèle et leurs dossiers, pour environ 80 % des coûts d'indemnisation. Répondre à leurs besoins constitue un grand défi pour la CSST et la révision de l'organisation du travail, réalisée au cours des dernières années, permet de leur consacrer davantage de ressources.

Afin de mener à bien cette transformation des façons de faire et de préserver la qualité des services offerts à la clientèle, la CSST compte sur son personnel, auquel elle fournira les outils, la formation et le soutien nécessaires à la gestion de tous les types de cas.

Objectif 4.1 – Terminer la réorganisation du travail visant à consacrer plus d'efforts aux travailleurs qui ont subi une lésion grave ou qui présentent un risque de chronicité

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Proportion des employés des directions régionales affectés au traitement des dossiers des travailleurs qui ont subi une lésion grave ou qui présentent un risque de chronicité	Augmentation progressive d'ici 2009	63,7 %
Taux de satisfaction globale de la clientèle des travailleurs indemnisés	Un minimum de 85 %	87,4 %

La CSST a choisi de spécialiser son intervention afin d'offrir un service personnalisé aux travailleurs dont l'état est grave ou qui présentent un risque de chronicité et dont le retour au travail est compromis. Les intervenants concentrent ainsi leurs efforts pour gérer le risque dès l'admissibilité et réagir promptement et de façon rigoureuse en vue de détecter au bon moment les cas de travailleurs qui présentent un risque de chronicité. En gros, les intervenants affectés à ce type de cas doivent être en mesure d'intervenir tôt, de façon régulière et soutenue tout en recherchant des solutions axées vers le retour au travail.

La CSST s'est donné comme objectif d'augmenter progressivement, d'ici 2009, la proportion des employés des directions régionales affectés au traitement des dossiers des travailleurs qui ont subi une lésion grave ou qui présentent un risque de chronicité. En 2006, 63,7 % des intervenants affectés au traitement des dossiers œuvraient auprès de cette clientèle contre 36,3 % qui œuvraient au traitement de l'admissibilité des réclamations et au traitement des cas ne présentant pas de risque de chronicité.

Par cette organisation du travail, la CSST vise à augmenter la satisfaction globale les travailleurs indemnisés. Depuis 1995, un sondage de grande envergure a lieu, tous les 2 ans, auprès de cette clientèle en vue d'évaluer sa satisfaction à l'égard des services reçus. Le plus récent sondage s'est tenu en 2005 alors que 5 775[18] travailleurs ont pu se prononcer sur leur niveau de satisfaction quant

18. Les 5 775 travailleurs font partie d'un échantillon tiré de la population des 53 279 travailleurs qui disent avoir eu besoin de services de la CSST.

à ces services. Le taux de satisfaction obtenu se situe à 87,4 %[19], dont 47,9 % de travailleurs très satisfaits. Par rapport au sondage de 2003, ce taux est en progression de 1,6 point de pourcentage et, du côté des travailleurs très satisfaits, de 3,6 points (44,3 % à 47,9 %).

Objectif 4.2 – Faciliter le soutien des interventions et l'accès aux connaissances pour nos employés en recourant aux nouvelles technologies

INDICATEUR	RÉSULTATS VISÉS	RÉSULTATS OBTENUS
État d'avancement de la mise en œuvre de solutions technologiques visant le soutien des interventions et l'accès aux connaissances	Mise en œuvre achevée d'ici 2009	Appel d'offres permettant l'acquisition de progiciels et le choix d'une firme pour en faire l'intégration avec les systèmes de la CSST Analyse des solutions proposées et planification des activités du projet pour la période 2006-2008 Mise en place de la structure pour réaliser le projet et début des travaux de réalisation

L'un des volets de la modernisation est axé sur l'assistance aux employés qui ont à intervenir avec la clientèle. Plus précisément, le soutien à l'intervention consiste en l'introduction d'un outil informatique qui encadrera la gestion des cas présentant un risque de chronicité par une meilleure organisation de la charge de travail et l'utilisation de l'expérience de l'organisme pour rechercher des solutions et proposer des stratégies et démarches gagnantes.

De plus, les nouveaux systèmes permettront au personnel d'obtenir de l'information pertinente en fonction des cas traités ; c'est ce que l'on nomme l'accès à la connaissance. Il peut s'agir de lois, de règlements, d'orientations, de politiques, de plans d'action, de renseignements relatifs au marché du travail ou d'études particulières.

Les intervenants auront également accès au dossier électronique, lequel, par la numérisation et le regroupement de toutes les données relatives au client (notes d'intervention, factures, information médicale, lettres, etc.), remplacera l'habituel dossier papier. En résumé, les outils de soutien et d'accès à la connaissance faciliteront, d'ici 2009, l'accès à l'information utile à la prise de décision, à l'élaboration et au suivi du plan d'action par l'intervenant.

L'indicateur retenu pour mesurer l'atteinte de cet objectif consiste à rendre compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre de solutions technologiques visant le soutien à l'intervention et l'accès à la connaissance. En 2006, la CSST a franchi les étapes suivantes :

- acquisition de progiciels et choix d'une firme pour en faire l'intégration avec les systèmes de la CSST afin de répondre au besoin d'affaires ;
- précision de la portée du projet pour la période s'échelonnant de 2006 à 2008, lequel s'articulera autour des axes suivants : l'amélioration des échanges avec la clientèle et les partenaires, la prise en charge des demandes selon leur nature et l'automatisation des activités à haut volume, la mise en place du dossier électronique, la simplification du traitement des indemnités et des frais, la perception et le recouvrement des sommes dues ainsi que la gestion des connaissances et le pilotage ;
- début de la réalisation du projet de modernisation en septembre 2006.

19. À ce taux est associée une marge d'erreur de 1,0 %, 19 fois sur 20.

Axe d'intervention 5

Moderniser le traitement des demandes d'indemnisation

La modernisation du traitement des demandes d'indemnisation s'inscrit au cœur du vaste projet d'adaptation de la CSST aux nouvelles réalités et vise l'automatisation des activités à haut volume afin d'accélérer le traitement des cas simples et de permettre aux intervenants de consacrer plus de temps aux clients qui l'exigent. Cette mécanisation d'activités telles que le courrier, certains paiements, la codification, la saisie de frais et l'admissibilité procurera aux clients une réponse, une décision ou un remboursement sans délai et sans formulaire. L'utilisation des services en ligne est préalable à l'automatisation des activités à haut volume.

Objectif 5.1 — Simplifier le traitement des cas de courte durée qui représentent près de 90 % des demandes d'indemnisation

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
Degré de mise en œuvre du projet de modernisation de nos services	Dépôt de la solution détaillée en 2006	Solution détaillée déposée pour adoption au conseil d'administration
	Mise en œuvre achevée en 2008	Approbation du cadre budgétaire pour la période 2006-2008

L'automatisation des activités à haut volume aura comme conséquence directe de simplifier la gestion des demandes d'indemnisation et de répondre dans un meilleur délai à la clientèle dont le traitement du dossier n'exige pas d'intervention particulière.

En 2006, la solution détaillée proposée par le fournisseur pour répondre aux besoins de la CSST a fait l'objet d'une présentation au comité de direction. Elle a ensuite été déposée au comité de suivi du conseil d'administration sur les technologies de l'information, qui a recommandé son adoption au conseil d'administration. Par la suite, le conseil a approuvé le budget pour l'exercice 2007. La cible est donc atteinte, en ce qui concerne les résultats visés pour l'année 2006.

Le 31 décembre 2006, des dépenses de 21,4 millions de dollars ont été faites dans le cadre du programme de modernisation[20]. La plus grande partie de ces dépenses a été consacrée à :

- l'analyse des soumissions à la suite d'un appel d'offres menant à l'acquisition de progiciels et au choix d'une firme ;
- la description de la solution détaillée ;
- des dépenses d'immobilisation telles que l'achat de serveurs.

20. Ce programme touche les objectifs 4.2, 5.1, 5.2 et 6.2 du *Plan stratégique 2006-2009* de la CSST.

Objectif 5.2 – Offrir un accès facile, rapide et élargi à nos services en recourant aux nouvelles technologies

INDICATEUR	RÉSULTATS VISÉS	RÉSULTATS OBTENUS
Nombre de services en ligne disponibles	Mise en service progressive d'ici 2009	3 nouveaux services destinés aux travailleurs ont été mis en ligne, ce qui porte à 6 le nombre de services disponibles

La mise en place d'un centre virtuel de relations clients, qui procure à la clientèle un service de renseignements simplifié, s'inscrit directement dans l'objectif que s'est donné la CSST d'offrir un accès facile, rapide et élargi à ses services en recourant aux nouvelles technologies. Après seulement 6 mois d'activité, l'amélioration de l'accessibilité des services a permis de réduire le pourcentage d'appels abandonnés à 5 %. L'augmentation de la capacité de répondre à la demande des clients rend désormais possible l'accès à un préposé aux renseignements en moins de 5 secondes. De plus, la mise en place de la réponse vocale interactive et des capsules d'information fournit maintenant à la clientèle des réponses rapides aux questions les plus fréquemment posées, et ce, peu importe l'heure de la journée.

Parallèlement à l'implantation du centre virtuel de relations clients, la CSST prévoit une mise en ligne progressive de nouveaux services d'ici 2009 afin de répondre aux exigences du projet de modernisation et de mieux servir sa clientèle. L'indicateur retenu vise à rendre compte du nombre de services en ligne disponibles pour les travailleurs sur le site Web de la Commission. Au cours de l'année 2006, 3 nouveaux services à l'intention des travailleurs ont été mis en ligne, ce qui porte à 6 le nombre de services disponibles, soit :

- l'adhésion au dépôt direct ;
- l'accès au recueil de politiques en matière de réadaptation et d'indemnisation ;
- la visite guidée « La CSST en bref » ;
- la demande de remboursement de frais ;
- la demande d'indemnisation du travailleur ;
- la demande de changement d'adresse.

L'amélioration et la modernisation des services, qui se trouvent au cœur du plan stratégique de la CSST, concernent autant la clientèle des employeurs que la clientèle des travailleurs. Aussi la CSST entend-elle rendre des services plus efficaces, plus accessibles et mieux adaptés aux besoins des employeurs tout en assurant le caractère équitable de leur contribution au financement du régime.

Les changements prévus faciliteront le respect des obligations qui incombent aux employeurs et à la CSST en matière de financement. Ainsi, l'employeur a l'obligation de s'inscrire, de déclarer ses activités et ses salaires conformément aux règles et de payer ses primes en conformité avec le cadre réglementaire.

En contrepartie, la CSST doit s'assurer que les employeurs contribuent pour leur juste part au financement du régime. Pour ce faire, elle doit mettre en place des mécanismes qui favorisent la responsabilisation de l'employeur, disposer de règles claires, bien informer les employeurs de ces règles et de leurs responsabilités, et enfin, en assurer un suivi rigoureux et efficace.

Axe d'intervention 6

Offrir aux employeurs des services mieux adaptés à leurs besoins et aux pratiques d'affaires actuelles

En 2005, la CSST présentait à son conseil d'administration un bilan des services offerts aux employeurs et proposait des pistes d'amélioration. Ces changements, qui touchent l'ensemble des fonctions telles que le cycle du financement, la conformité et le soutien à l'employeur, reposent sur la concrétisation de cinq grands résultats, certains rendus possibles principalement par l'utilisation de nouvelles technologies. Voici ces résultats :

- automatiser les activités à haut volume pour accroître la rapidité du traitement, son uniformité et sa qualité ;
- permettre à l'employeur d'accéder aux services de la CSST et de faire rapidement et facilement des transactions lorsqu'il le désire, en utilisant les services en ligne et la réponse vocale interactive ;
- regrouper les activités dans un but d'amélioration de la performance et de maintien d'une expertise de qualité ;
- renforcer les activités de conformité ;
- mettre en place un service-client ayant comme valeur ajoutée d'accroître la responsabilisation de l'employeur quant à la prise en charge de la santé et de la sécurité dans son entreprise suivant une approche qui intègre le financement, la réparation (indemnisation et réadaptation) et la prévention-inspection.

La plupart des éléments de modernisation axés sur les nouvelles technologies se réaliseront à la phase 2009-2011, à l'exception de ceux touchant la cotisation basée sur les salaires versés, prévus pour la phase 2006-2008. Par ailleurs, d'autres changements relatifs à la spécialisation des tâches et à la relation plus directe et intégrée avec l'employeur devraient s'amorcer dans un proche avenir.

Objectif 6.1 – Mettre sur pied un système de perception des cotisations basé sur les salaires versés

INDICATEUR	RÉSULTATS VISÉS	RÉSULTATS OBTENUS
État d'avancement de la mise en œuvre du nouveau système de perception des cotisations	Mise en œuvre achevée dans les deux ans à compter de l'adoption des modifications législatives	Démarrage à la suite de l'adoption du projet de loi 40 par l'Assemblée nationale le 13 décembre 2006

Depuis plusieurs années, les petites et moyennes entreprises de même que les grandes entreprises à caractère cyclique déplorent le fait que le paiement de la cotisation coïncide rarement avec leur cycle d'affaires et leurs entrées de fonds, ce qui leur cause des problèmes de fonds de roulement. Ces entreprises déplorent également le fait que la cotisation à la CSST soit basée sur une prévision annuelle des salaires, souvent approximative, de sorte que l'intérêt perçu sur l'écart de cotisation qui en résulte en fin d'année est considéré comme une pénalité. Le plan d'action du gouvernement du Québec en matière d'allégement réglementaire et administratif, déposé en août 2004, a fait état de ce problème.

Le projet *Cotisation basée sur les salaires versés* vise la mise en place d'un mode de perception de la cotisation qui corresponde davantage à la réalité des employeurs et qui élimine les difficultés causées par la cotisation basée sur les salaires prévus.

Les grands principes qui ont guidé le choix de la solution à mettre en place sont les suivants :

- favoriser la simplicité des processus et des échanges et concevoir une solution universelle et simple pour les employeurs et pour la CSST, en tenant compte des modalités en vigueur au ministère du Revenu du Québec pour ce qui est des retenues à la source de l'impôt sur le revenu ;
- harmoniser, dans la mesure du possible, les sorties de fonds des entreprises pour que celles-ci puissent payer leur cotisation, avec leurs entrées de fonds ;
- maintenir l'équité entre les employeurs et instaurer des mécanismes et des règles pour atteindre cet objectif.

L'indicateur sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du nouveau système de perception des cotisations permet de suivre le déroulement des travaux. Le nouveau système de perception devrait être en vigueur le 1er janvier 2009.

Le 13 décembre 2006, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur les accidents du travail* (projet de loi 40), préalable au démarrage du projet. Les travaux ont pu ensuite débuter.

Objectif 6.2 – Moderniser nos services et notre organisation du travail pour en accroître l'efficacité, notamment par le recours aux nouvelles technologies

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Dépôt du besoin d'affaires relatif à la modernisation des services aux employeurs	En 2006	Le dépôt du besoin d'affaires est reporté en 2007, à l'exception du nouveau système de perception des cotisations qui sera mis en place dans le contexte du programme de modernisation pendant la période 2006-2008
Nouveaux services en ligne disponibles	Augmentation progressive d'ici 2009	13 nouveaux services rendus disponibles

Outre l'ensemble du cycle de la modernisation des services aux employeurs décrit précédemment et dont la première étape de réalisation devrait se concrétiser par le dépôt de la vision de l'organisation (besoin d'affaires), la CSST doit favoriser l'utilisation de nouvelles technologies puisque certains résultats en dépendent.

La CSST s'est dotée, en 2002, d'une plate-forme électronique lui permettant de communiquer avec sa clientèle d'employeurs par Internet. Avec ces nouvelles technologies et suivant la volonté gouvernementale de modernisation des services, la CSST a mis à la disposition des entreprises de nouveaux services électroniques, notamment le *Portrait de l'employeur*, le *Portrait du travailleur*, le *Relevé à la moyenne et à la grande entreprise*, la messagerie électronique, le formulaire électronique *Avis de l'employeur et demande de remboursement* (ADR) et le *Guide et simulateur de calcul des indemnités de remplacement du revenu* (IRR).

Ces services répondent non seulement aux besoins des employeurs qui désirent simplifier et accélérer les échanges avec le gouvernement mais ils permettent également de moderniser l'organisation du travail de la Commission et de réaliser certaines économies.

Pour mesurer l'atteinte de son objectif, la CSST s'est donné comme **premier indicateur** le dépôt du besoin d'affaires relatif à la modernisation des services aux employeurs en 2006. Elle a finalement décidé de reporter ce dépôt en 2007 afin de s'assurer de mieux préciser la portée de ce projet complexe qui comporte plusieurs volets.

Le **deuxième indicateur** consiste à rendre compte du nombre de nouveaux services mis en ligne pour les employeurs sur le site Web de la CSST, tout en veillant à ce que le nombre augmente progressivement d'ici 2009. Il s'agit autant des services destinés au grand public que des services personnalisés du Guichet CSST qui exigent l'attribution d'un code utilisateur et d'un mot de passe au client. Au cours de l'année 2006, 13 nouveaux services électroniques ont été rendus accessibles comparativement à 19 en 2005. Même si l'augmentation des services mis en ligne est moindre en 2006, leur complexité est supérieure. En effet, 5 de ces services sont intégrés aux systèmes opérationnels et informationnels, ce qui évite au personnel de la CSST de saisir à nouveau l'information inscrite par l'employeur. De plus, 4 d'entre eux offrent un retour d'information électronique à l'employeur.

Axe d'intervention 7

Rendre la cotisation des employeurs plus équitable

Assurer l'équité entre les entreprises quant à leur contribution au financement du régime passe d'abord et avant tout par la mise en place d'une structure de classification assez précise pour permettre que ces entreprises soient classées en fonction des activités réellement exercées. Une révision de cette structure de classification est en cours depuis 1998.

La CSST doit également appliquer des méthodes de vérification appropriées chez les employeurs et prendre les moyens nécessaires pour obtenir le paiement des sommes dues.

Objectif 7.1 – Terminer la révision de la structure de classification des employeurs

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Pourcentage des unités de classification révisées	100 % d'ici 2008	73,1 %, ce qui est conforme à la planification établie
Pourcentage des employeurs reclassés	100 % d'ici 2008	59,1 %, ce qui est conforme à la planification établie

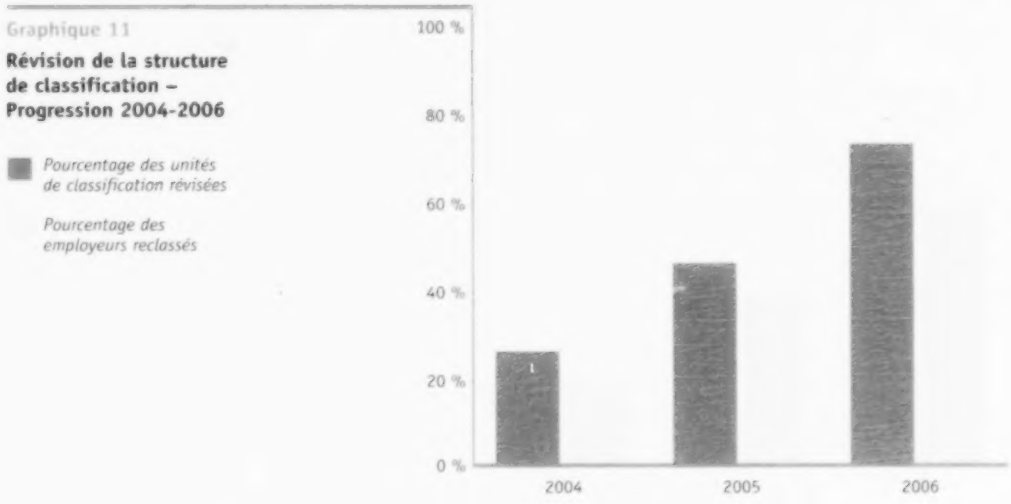
La classification de l'employeur dans une ou plusieurs unités de classification est basée sur la nature de l'ensemble des activités exercées par son entreprise. Cette méthode de classification permet notamment de distinguer les activités de l'entreprise de celles données en sous-traitance, pour que la classification de l'employeur reflète fidèlement les risques associés à ses activités.

La révision de la structure de classification des employeurs vise à garantir l'adéquation de la structure de classification et l'équité de la cotisation qui en découle pour l'ensemble des employeurs. Il est prévu que 100 % des unités de classification seront révisées et que 100 % des employeurs seront reclassés d'ici 2008.

En 2006, 73,1 % des unités avaient fait l'objet d'une révision, soit 144 des 197 unités en vigueur. Par ailleurs, à la fin de 2006, 59,1 % des employeurs avaient été reclassifiés, ce qui représente 110 867 des 187 455 employeurs inscrits au cours de l'année. Ces résultats correspondent à ceux qu'avait prévus la CSST pour atteindre la cible visée en 2008. Ils suivent d'ailleurs une progression satisfaisante depuis 2004, comme en témoigne le graphique 11.

Graphique 11

Révision de la structure de classification – Progression 2004-2006



Objectif 7.2 – Revoir notre approche de conformité en renforçant nos activités de vérification et de recouvrement

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
Proposition d'une nouvelle approche de conformité	En 2006	Nouvelle approche proposée
Renforcement des activités de vérification et de recouvrement	Adaptation progressive de l'organisation du travail d'ici 2009	Début des travaux en 2007

Pour s'assurer que les employeurs se conforment aux lois et règlements en matière de financement, la CSST a décidé de revoir son approche de conformité dans une optique de plus grande rigueur. Ce faisant, elle assure l'équité entre les employeurs et contribue à les responsabiliser vis-à-vis de leurs obligations. Cette approche, qui s'inscrit dans le cadre de la modernisation des services, comporte deux volets : la vérification et le recouvrement.

Sur le plan de la vérification, la nouvelle approche définit une démarche permettant d'adapter les interventions de la CSST aux différentes situations de non-conformité. Chaque situation qui présente un risque de non-conformité fait l'objet d'une analyse qui permet à la CSST d'en apprécier le risque et les impacts, et de mettre en œuvre le type d'intervention approprié.

Sur le plan du recouvrement, l'approche proposée permet d'optimiser cette fonction au moyen d'une gestion du risque efficace, d'un encadrement normatif plus rigoureux et d'un meilleur contrôle des délégations de pouvoirs en matière de radiation.

Conformément à la cible visée, une nouvelle approche de conformité a été proposée en décembre 2006. Les travaux visant à renforcer les activités de vérification et de recouvrement par l'adaptation progressive de l'organisation du travail débuteront au cours de l'année 2007.

Orientation stratégique 4

Planifier le développement des ressources humaines pour répondre aux besoins de l'organisation et au défi que représentera le renouvellement de la main-d'œuvre dans les prochaines années

Pour assurer le maintien des compétences, la continuité des services offerts et la réalisation de sa mission, la CSST planifie le développement des ressources humaines de façon à mieux évaluer les risques associés aux départs à la retraite et à mieux définir les stratégies de renouvellement de l'effectif. Pour ce faire, elle s'est donné des objectifs de rajeunissement et de représentativité de toutes les composantes de la société.

De même, les divers projets qu'elle mettra en œuvre dans le contexte de la modernisation des services nécessiteront l'application de mesures visant à soutenir son personnel quant aux changements à venir et à favoriser l'utilisation maximale de ses compétences.

Axe d'intervention 8

Assurer le développement des compétences des ressources humaines en fonction des nouvelles priorités d'action

Dans un environnement en profonde transformation, la CSST doit se donner les moyens appropriés pour mieux composer avec les changements à venir. Ceci est particulièrement vrai pour les ressources humaines qui ont un grand rôle à jouer dans l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Consciente de cette réalité, la CSST mise sur le développement des compétences pour permettre à son personnel d'acquérir les connaissances requises ainsi que les habiletés nécessaires à la compréhension et à l'exercice de nouveaux rôles. L'amélioration continue du personnel en fonction des nouvelles priorités d'action occupe donc une place prépondérante parmi ses objectifs.

Objectif 8.1 – Réviser les programmes de formation pour que nos employés soient en mesure de contribuer efficacement à la modernisation de nos services

Indicateur	Résultats visés	Résultats obtenus
Nombre de modules de formation liés aux changements organisationnels revus	Produire un bilan annuel	44 modules revus, soit 13,9 % de l'ensemble des modules de formation offerts à la CSST (316) 2 510 jours-personnes de formation diffusée en lien avec ces modules, soit 17,8 % de la formation totale

Dans la foulée de la modernisation, la CSST entend revoir les programmes de formation destinés au personnel en fonction des nouvelles technologies et des nouvelles façons de faire.

L'indicateur retenu pour s'assurer que la révision des programmes de formation contribue efficacement à l'adaptation des employés aux changements organisationnels consiste à suivre, chaque année, le nombre de modules de formation qui ont été revus. Il s'agit autant des modules liés à la formation offerte à l'entrée en fonction que de ceux touchant la formation continue.

En 2006, 44 modules de formation représentant 13,9 % de l'ensemble des modules offerts à la CSST ont été revus pour répondre aux besoins de transformation de l'organisme. Près de la moitié de ces modules s'adressaient aux préposés aux renseignements, dans le contexte de la mise en place du centre virtuel de relations clients. De même, 2 510 jours-personnes de formation en lien avec ces modules ont été diffusés, ce qui représente 17,8 % de la formation totale.

Objectif 8.2 – Mettre sur pied des programmes de formation et des outils performants pour assurer l'utilisation optimale des ressources humaines et pour soutenir le personnel lorsque des changements organisationnels se produisent

Indicateurs	Résultats visés	Résultats obtenus
Nombre de jours-personnes consacrés à la formation visant les changements	Produire un bilan annuel	2 698 jours-personnes de formation diffusée en lien avec les changements, soit 19,2 % de la formation totale 71 nouveaux modules élaborés, soit 22,5 % de l'ensemble des modules de formation offerts à la CSST (316)
Utilisation de l'apprentissage en ligne	Accroissement progressif d'ici 2009	Une augmentation de la formation diffusée en ligne : 7,1 % de l'ensemble de la formation diffusée en 2006 par rapport à 3,3 % en 2005

La mise en œuvre de nouveaux projets présente des défis en matière de gestion du changement à l'égard des ressources humaines. La CSST met donc sur pied des programmes de formation et des outils performants pour aider son personnel à amorcer de nouveaux virages.

Le **premier indicateur** retenu pour vérifier cet objectif vise à rendre compte du nombre de jours-personnes consacrés à la formation visant les changements au regard des nouveaux modules de formation élaborés. En 2006, 2 698 jours-personnes ont été diffusés dans le cadre des 71 nouveaux modules de formation. Ces nombres représentent 19,2 % de la formation diffusée[21] et 22,5 % des modules de formation offerts.

L'apprentissage en ligne est considéré comme un outil performant pour soutenir le personnel visé par des changements organisationnels. Le fait d'encourager son utilisation contribue à l'atteinte de l'objectif. Ainsi, l'accroissement progressif du recours à l'apprentissage en ligne d'ici 2009 est le **deuxième indicateur** utilisé dans l'évaluation des résultats obtenus à ce chapitre. Il faut préciser que tous les types de formation sont considérés, tant la formation régulière que celle qui est destinée à soutenir le personnel en cas de changements organisationnels. Le tableau suivant présente les résultats obtenus pour l'année 2006.

Tableau 9 **Nombre de jours-personnes de formation diffusée selon le type de formation**

Résultat	En classe	En ligne	Total	% en ligne pour l'année 2005	% en ligne pour l'année 2006
Nombre de jours-personnes de formation diffusée	13 087	994	**14 081**	3,3	7,1

La proportion de la formation diffusée en ligne est passée de 3,3 % en 2005 à 7,1 % en 2006. Cette hausse est principalement attribuable à la mise en place de nouvelles formations en ligne destinées à l'ensemble du personnel de la CSST.

21. Pour une information détaillée sur les coûts et les efforts en jours-personnes consacrés à l'ensemble des mesures de formation et d'accompagnement offertes par la CSST en 2006, voir l'annexe 4.

Axe d'intervention 9

Planifier les besoins en ressources humaines afin d'assurer le renouvellement et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée

D'ici 2011, 26,5 % du personnel sera admissible à la retraite sans réduction actuarielle. Afin de composer efficacement avec ces prévisions, la CSST a opté pour un plan de la relève visant à assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, le rajeunissement et la diversification de la main-d'œuvre ainsi que le transfert de l'expertise.

Prévisions concernant les besoins en main-d'œuvre	Mise à jour annuelle	Intentions de départ à la retraite : 11,1 % de l'effectif régulier d'ici 2009, soit 383 personnes Admissibilités à la retraite sans réduction actuarielle : 26,5 % de l'effectif régulier d'ici 2011, soit 913 personnes

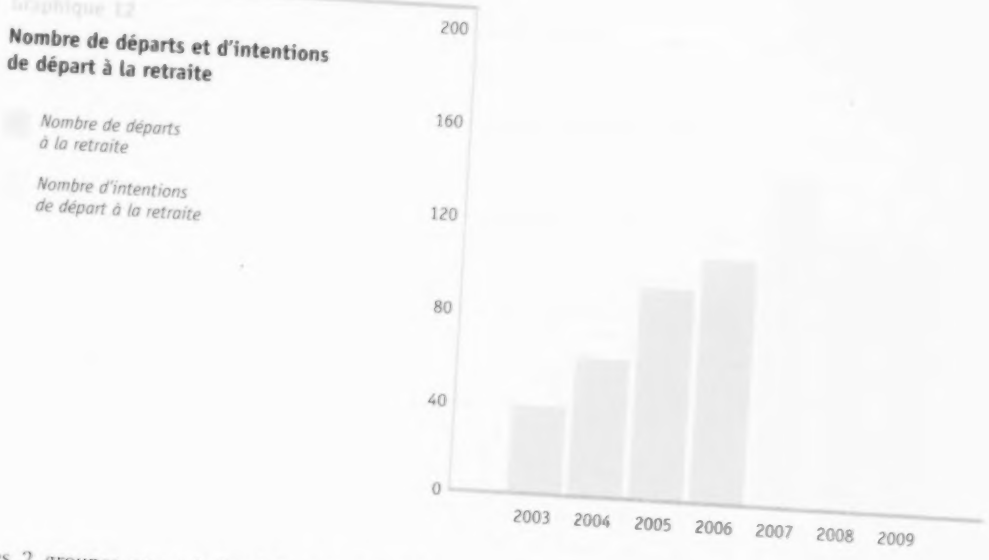
La CSST réalise des exercices annuels de planification de la main-d'œuvre, sur un horizon de trois ans, pour déterminer ses besoins éventuels. Les résultats de ces exercices lui permettent de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'une main-d'œuvre qualifiée soit disponible au moment opportun, notamment par la tenue de concours dans les emplois les plus touchés par les départs prévus.

L'indicateur retenu pour mesurer l'atteinte de l'objectif consiste à suivre le nombre d'intentions de départ à la retraite parmi les employés réguliers, de même que la tendance observée quant au nombre d'admissibilités à la retraite sans réduction actuarielle.

Les prévisions concernant les besoins en ressources humaines révèlent que 383 employés réguliers auraient l'intention de prendre leur retraite d'ici 2009, ce qui représente 11,1 % de l'effectif régulier total. De plus, le nombre d'employés qui prennent leur retraite progresse constamment depuis 2003 ; il s'est chiffré à 107 en 2006. Pour sa part, la tendance observée d'ici 2011 situe à 26,5 % le pourcentage de l'effectif régulier qui sera admissible à la retraite. Le graphique 12 montre le nombre de départs à la retraite depuis 2004 de même que le nombre d'intentions de départ à la retraite pour la période s'échelonnant de 2007 à 2009.

Graphique 12

Nombre de départs et d'intentions de départ à la retraite



Les 2 groupes ayant indiqué le plus d'intérêt pour la retraite dans les prochaines années, parmi le personnel occupant des emplois stratégiques, sont les gestionnaires en région et les inspecteurs. En effet, ils ont exprimé l'intention de prendre leur retraite, d'ici 2009, dans des proportions respectives de 12,6 % et de 11,3 %. Le tableau suivant présente le détail des intentions de départ à la retraite selon les grandes fonctions de la CSST :

Tableau 10 **Répartition des intentions de retraite selon les grandes fonctions**

	2007		2008		2009		Total	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Gestionnaires en région	6	5,8	6	5,8	1	1,0	13	12,6
Prévention-inspection	16	5,3	10	3,3	8	2,6	34	11,3
Réadaptation	9	3,2	3	1,1	4	1,4	16	5,7
Indemnisation	11	1,9	18	3,1	19	3,3	48	8,3
Renseignement	5	5,2	3	3,1	—	—	8	8,2
Financement	6	3,2	8	4,2	2	1,1	16	8,4
Autres	93	4,9	72	3,8	83	4,4	248	13,2
Total	**146**	**4,3**	**120**	**3,5**	**117**	**3,4**	**383**	**11,1**

Note : Le pourcentage est calculé sur la base de l'effectif régulier en place pour chaque catégorie.

Objectif 9.2 – Assurer et préparer la relève par l'embauche de jeunes travailleurs et la transmission du savoir-faire

INDICATEURS	RÉSULTATS VISÉS	RÉSULTATS OBTENUS
Taux de représentativité et d'embauche des jeunes de moins de 35 ans	Faire une vérification annuelle de l'évolution	Taux de représentativité : 9,2 % de l'effectif régulier comparativement à 7,4 % en 2005 Taux d'embauche : 63,7 % comparativement à 55,4 % en 2005 (comprenant les employés réguliers et occasionnels)
Mesures d'accompagnement et de transmission du savoir-faire mises en application	Produire un bilan annuel des efforts consacrés	Surdotations et accompagnement structuré : 6 951,8 jours-personnes pour 114 personnes, ce qui représente une moyenne de 3 mois par personne

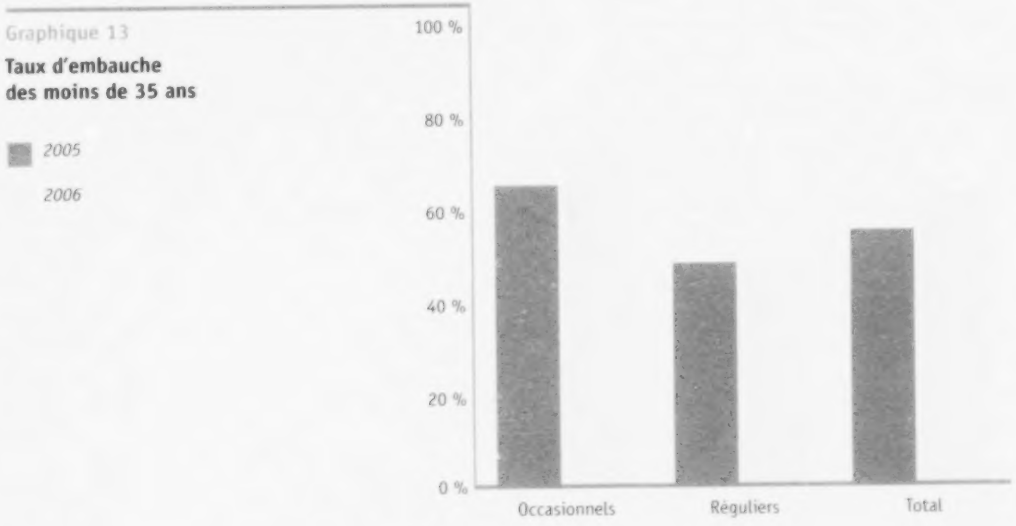
Dans son plan de gestion de la relève, la CSST fait une place importante à l'embauche de jeunes employés, tout comme elle prévoit des mécanismes de transfert des connaissances et du savoir-faire afin de maintenir le niveau de compétences, de faciliter l'intégration du nouveau personnel et d'assurer la continuité des services.

Deux indicateurs sont retenus pour mesurer l'atteinte de cet objectif, soit les taux de représentativité et d'embauche des jeunes de moins de 35 ans, de même que le suivi des mesures d'accompagnement et de transmission du savoir-faire mises en application.

En 2006, la CSST a embauché 152 employés réguliers et 231 employés occasionnels dont 63,7 % avaient moins de 35 ans. Par rapport à l'année 2005, il s'agit d'une augmentation de 8,3 points de pourcentage, alors que le taux d'embauche observé était de 55,4 %. Les résultats sont présentés au graphique suivant.

Graphique 13

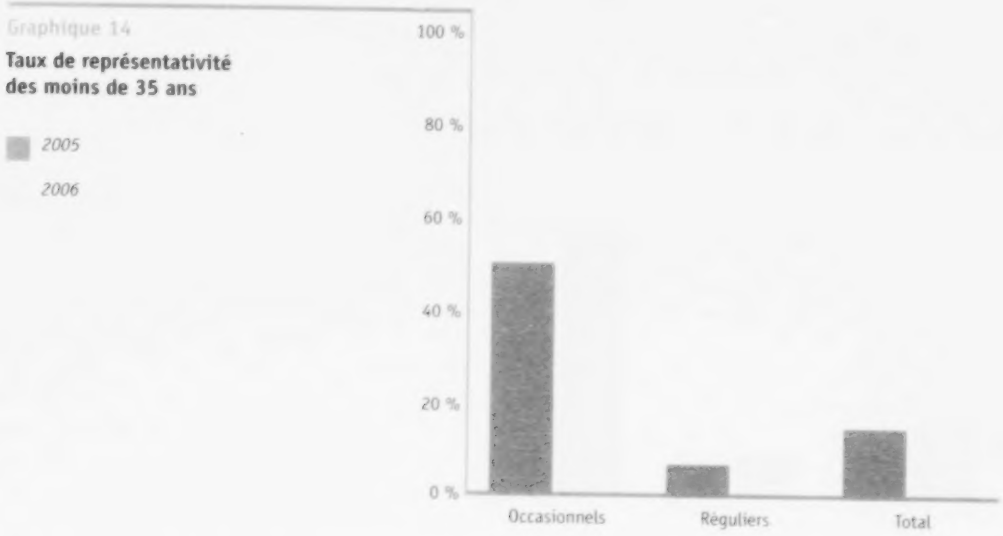
Taux d'embauche des moins de 35 ans



Le graphique suivant illustre les taux de représentativité des personnes de moins de 35 ans parmi le personnel régulier et le personnel occasionnel. Pour le personnel régulier, ce taux s'est établi à 9,2 %, ce qui représente une hausse de 1,8 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Pour ce qui est du personnel occasionnel, le taux de représentativité est passé de 50,8 % à 57,0 %, pour une augmentation de 6,2 points de pourcentage.

Graphique 14

Taux de représentativité des moins de 35 ans



Outre l'embauche d'un personnel jeune pour faire face au nombre considérable de départs à la retraite prévus à court terme, la CSST mise également sur des mesures de transfert du savoir-faire telles que la surdotation et l'accompagnement structuré. La surdotation est une mesure exceptionnelle et temporaire qui permet l'embauche d'une personne de moins de 35 ans avant le départ à la retraite d'un autre employé. L'accompagnement structuré consiste, pour sa part, en une période de *coaching* ou parrainage d'une durée significative pendant laquelle un nouvel employé est accompagné par un employé plus expérimenté. Cette mesure permet d'assurer la transmission du savoir-faire dans les fonctions stratégiques, c'est-à-dire celles qui sont en lien avec la mission de la CSST (indemnisation, réadaptation, financement, prévention-inspection et renseignements).

En 2006, la CSST a consacré des efforts soutenus à l'application de ces mesures. Ainsi, 13 demandes de surdotation ont été acceptées et 841,3 jours-personnes y ont été dédiés. De plus, l'accompagnement de 101 nouveaux employés recrutés pour occuper des fonctions stratégiques a représenté des efforts totalisant 6 110,5 jours-personnes. Au total, en 2006, 6 951,8 jours-personnes ont été consacrés à la transmission du savoir-faire à la relève au moyen de programmes de surdotation et d'accompagnement structuré. Plus spécifiquement, 48,3 % des efforts ont été fournis dans le domaine de la prévention-inspection, 25,9 % dans le domaine de l'indemnisation, 21,5 % dans le domaine de la réadaptation et 1,3 % dans le domaine du financement. Dans l'ensemble, l'investissement a été supérieur en 2006 par rapport à l'année précédente, et ce, pour tous les emplois stratégiques, puisque la CSST a accueilli davantage de nouveaux employés. Le tableau 11 présente les grandes lignes de ce bilan[22].

22. Pour une information détaillée sur les coûts et les efforts en jours-personnes consacrés à l'ensemble des mesures de formation et d'accompagnement offertes par la CSST en 2006, voir l'annexe 4.

Tableau 11 **Bilan des mesures d'accompagnement**

Résultats	2005	2006
Nombre de surdotations	3	13
Jours-personnes consacrés à la surdotation	299,5	841,3
Jours-personnes consacrés à l'accompagnement structuré	2 390,0	6 110,5
Total des jours-personnes consacrés à la surdotation et à l'accompagnement structuré	2 689,5	6 951,8

Objectif 9.3 Accroître la représentativité des diverses composantes de la société québécoise en vue de son objectif

Indicateur	Résultat visé	Résultat obtenu
Taux de représentativité et d'embauche des diverses composantes de la société québécoise	Faire une vérification annuelle de l'accroissement	Taux d'embauche : 23,4 % de l'ensemble des embauches comparativement à 10,5 % en 2005 Taux de représentativité : 3,4 % de l'effectif régulier comparativement à 3,1 % en 2005

La CSST vise à accroître la diversité du personnel afin de mieux refléter la composition de la société québécoise. Concrètement, elle s'est donné comme objectif de diversifier l'embauche, mesure dont elle surveille l'évolution, sur une base annuelle, en vérifiant l'accroissement du taux d'embauche des diverses composantes de la société québécoise, c'est-à-dire les membres de communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées. Elle vérifie aussi l'accroissement du taux de représentativité des membres des communautés culturelles et des personnes handicapées.

Mentionnons que la CSST a accueilli 152 employés réguliers, 231 employés occasionnels, 11 stagiaires et 175 étudiants en 2006. De ces 569 personnes, 133 étaient membres d'un groupe cible. Le tableau suivant fait état des résultats obtenus en 2005 et en 2006.

Tableau 12 **Taux d'embauche et de représentativité**

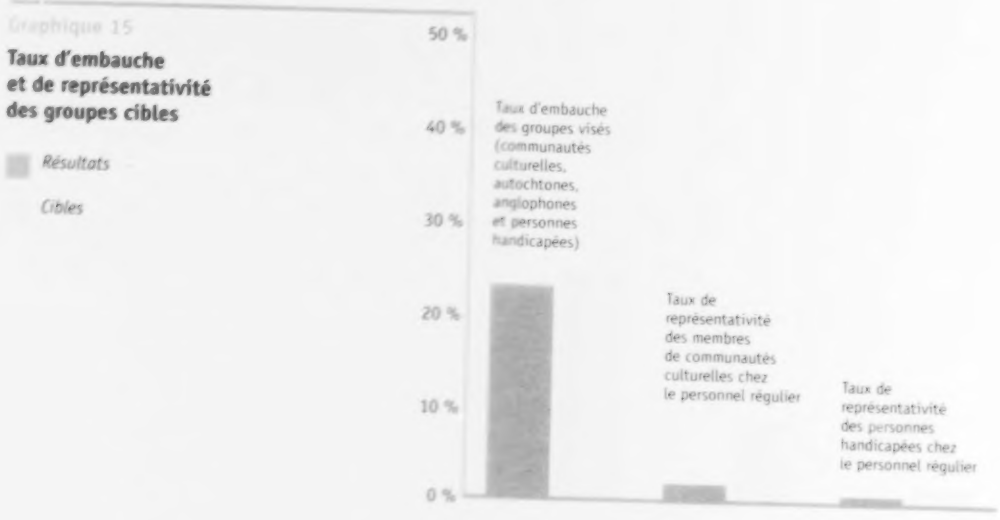
Indicateurs	Résultats 2005 %	Résultats 2006 %	Évolution par rapport à l'année précédente	Cibles quantitatives %
Taux d'embauche total des groupes visés (communautés culturelles, autochtones, anglophones et personnes handicapées)	**10,5**	**23,4**	**Hausse**	**25,0**
Taux de représentativité des membres de communautés culturelles et des personnes handicapées (personnel régulier)	**3,1**	**3,4**	**Hausse**	
Communautés culturelles	1,6	2,3	Hausse	9,0
Personnes handicapées	1,5	1,1	Baisse	2,0

Pour le personnel régulier, une hausse est constatée en ce qui a trait au taux d'embauche global des groupes visés (de 10,5 % à 23,4 %). Le taux de représentativité des membres de communautés culturelles a aussi connu une augmentation (de 1,6 % à 2,3 %). Seul le taux de représentativité des personnes handicapées a connu un léger fléchissement (de 1,5 % à 1,1 %). Cette baisse est attribuable au fait que, lors d'un sondage réalisé dans le cadre de l'implantation du *Plan d'action 2006 de la CSST à l'égard des personnes handicapées*, 8 personnes sur 51 qui se déclaraient auparavant personnes handicapées ont modifié leur déclaration.

Afin d'accroître le taux de représentativité des diverses composantes de la société québécoise au sein de son effectif, la CSST s'est fixé comme objectif un taux d'embauche annuel de 25 % parmi les groupes cibles. En 2006, elle affiche un taux d'embauche de 23,4 % dans l'ensemble de ces groupes. Par ailleurs, la CSST vise à atteindre des taux de représentativité respectifs de 9 % et de 2 % pour les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées. Le graphique suivant présente les principaux résultats obtenus en 2006 à cet égard[23].

Graphique 15

Taux d'embauche et de représentativité des groupes cibles



23. Pour des résultats détaillés en matière d'accès à l'égalité en emploi, consultez l'annexe 5.

La Déclaration de services

La *Déclaration de services* que s'est donnée la CSST vise la satisfaction de la clientèle. Elle s'articule autour des trois grandes valeurs que l'organisme préconise : le respect, le professionnalisme et l'équité. Elle comporte treize engagements touchant la qualité des services, les relations et les communications avec les clients, de même que le respect de leurs droits. Ces engagements découlent de cinq principes généraux :

- répondre aux clients avec rapidité et courtoisie ;
- être à l'écoute de leurs besoins ;
- créer avec eux un climat de confiance ;
- élaborer pour eux des solutions personnalisées et efficaces ;
- rendre des décisions dans le respect de leurs droits.

En vertu de ces engagements, la CSST met tout en œuvre pour que ses clients soient satisfaits. Elle utilise également leurs commentaires, leurs objections et leurs plaintes pour améliorer ses services. S'ils jugent qu'elle a manqué à l'un de ses engagements ou s'ils ont des commentaires à formuler sur les services reçus, ils sont invités à s'adresser au personnel. S'ils ne sont pas satisfaits des résultats de cette démarche, ils peuvent communiquer avec le personnel du Service des relations avec la clientèle.

Engagements de la Déclaration de services

Respect

RÉPONDRE AVEC RAPIDITÉ ET COURTOISIE.

- *Nous nous identifions clairement au moment de répondre à votre appel.*
- *Nous vous accueillons avec courtoisie et demeurons polis en toutes circonstances.*

ÊTRE À L'ÉCOUTE DE VOS BESOINS.

- *Nous prenons le temps de vous écouter et nous vous accordons toute l'attention que votre situation exige.*
- *Nous nous assurons que vous avez bien compris nos explications et les règles qui régissent le régime de santé et de sécurité du travail.*
- *Nous vous rappelons dans un délai de deux jours ouvrables.*
- *Nous nous assurons de la protection des renseignements que vous nous confiez.*

Professionnalisme

CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE MUTUELLE.	• *Nous employons un langage simple, clair et compréhensible dans nos communications verbales et écrites.*
ÉLABORER DES SOLUTIONS PERSONNALISÉES ET EFFICACES.	• *Nous mettons à votre disposition toute l'information dont vous avez besoin pour prendre une décision, exercer vos droits et assumer vos responsabilités.* • *Nous vous informons de toutes les étapes importantes du traitement de votre dossier.* • *Nous vous renseignons sur la marche à suivre lorsque vous demandez la révision de l'une de nos décisions.* • *Nous vous fournissons, au moment où vous en avez besoin, des renseignements clairs et complets.* • *Notre personnel a les connaissances et les compétences nécessaires pour bien vous servir.*

Équité

RENDRE DES DÉCISIONS DANS LE RESPECT DE VOS DROITS.	• *Nous nous efforçons de satisfaire vos besoins, dans le respect des lois et des règlements.*

Les résultats

La *Déclaration de services* a été adoptée en 2003. Compte tenu du projet de modernisation des services en cours à la CSST, lequel modifiera considérablement les façons de faire, la révision de la *Déclaration de services* devient un impératif. Au cours de l'année 2006, la CSST a entrepris des travaux de réflexion et d'analyse en vue d'orienter sa mise à jour. Ces travaux se poursuivront en 2007 et permettront d'adopter une nouvelle version qui tiendra compte de la transformation organisationnelle et des nouveaux services offerts.

La CSST demeure préoccupée par l'amélioration constante de la qualité des services aux clients. La dernière consultation auprès des travailleurs indemnisés en 2005 révélait que, pour les questions portant sur la *Déclaration de services* :

- 96,5 % des travailleurs se disaient très ou assez satisfaits de la politesse des employés de la Commission au téléphone ;
- 96,5 % des travailleurs ont trouvé que le personnel utilisait un langage facile à comprendre ;
- 94,7 % des travailleurs affirmaient que leur agent s'était nommé ;
- 94,0 % des travailleurs ont perçu que le personnel de la Commission était à leur écoute ;
- 91,8 % des travailleurs déclaraient avoir été rappelés en moins de 48 heures ;
- 91,6 % des travailleurs avaient obtenu une information claire ;
- 91,3 % des travailleurs disaient que le personnel s'était assuré qu'il avait bien compris les informations transmises.

La CSST profite de toutes les consultations menées auprès de la clientèle pour mesurer le respect de certains engagements de la *Déclaration de services*. Ce sera également le cas en 2007, tant pour les clients travailleurs que pour les clients employeurs.

Les plaintes

La CSST considère les plaintes de sa clientèle comme une occasion de s'améliorer. Ces manifestations d'insatisfaction sont analysées annuellement et servent à formuler des recommandations qui permettront à la Commission d'ajuster, s'il y a lieu, ses façons de faire.

En 2006, le Service des relations avec la clientèle (SRC) a reçu 16 087 appels, comparativement à 14 495 en 2005. Cette augmentation pourrait s'expliquer en partie par la plus grande visibilité de ses services sur le site Internet de la CSST.

Le Service répond à diverses manifestations d'insatisfaction de la clientèle, qu'il s'agisse de besoins d'assistance ou de plaintes proprement dites. Il apporte également son soutien au personnel politique des bureaux de circonscription ou des cabinets ministériels, à la haute direction et aux gestionnaires des directions régionales lorsque ceux-ci sont sollicités par des clients insatisfaits.

Depuis 2003, le service a différencié le traitement des plaintes et demandes d'assistance qui lui sont adressées selon la durée que le traitement requiert. Le traitement de courte durée a pris de plus en plus d'ampleur depuis quelques années. Il est permis de croire que cet accroissement a eu pour effet de diminuer le nombre de demandes plus complexes, qui sont passées de 1 177 en 2005 à 1 088 en 2006. Les interventions de courte durée n'étaient pas comptabilisées jusqu'à maintenant. Elles le sont depuis janvier 2007.

Le Service des relations avec la clientèle établit un premier contact avec le client ou le demandeur dans les 48 heures de la réception d'une demande dans 97,1 % des cas. Le délai de traitement moyen de l'ensemble des demandes reçues (sauf les demandes systémiques soumises par le Protecteur du citoyen) est de 8,7 jours alors qu'il était de 10,1 jours au cours des deux années antérieures.

Les demandes enregistrées provenaient majoritairement de travailleurs ayant soumis une réclamation pour une lésion professionnelle. Ainsi 77,4 % des plaintes et demandes d'assistance traitées ont été adressées par un travailleur. Un intermédiaire politique a été impliqué dans 22,3 % de l'ensemble des plaintes et demandes d'assistance. Ces intermédiaires sont : le cabinet du ministre du Travail, les bureaux de député ou le Protecteur du citoyen.

La majorité des motifs d'insatisfaction, soit 61,4 %, a trait au traitement des réclamations (indemnisation et réadaptation). Les deux principaux sujets abordés concernent le processus d'admissibilité des réclamations et le calcul et le versement des indemnités. Les relations entre les employés de la Commission et la clientèle représentent 22,9 % des motifs d'insatisfaction et touchent l'ensemble des lignes d'affaires.

L'insatisfaction relative aux délais de traitement d'une réclamation semble s'être stabilisée au cours des trois dernières années puisque la proportion de ces motifs est passée de 17 % en 2003, à 12 % en 2004, à 11 % en 2005, puis à 11 % en 2006.

Partie 3

Les ressources de la CSST

L'évolution de l'effectif utilisé

Au cours de l'année 2006, l'effectif utilisé par la CSST se chiffre à 3 849,7 équivalents temps complet (ETC)[24], soit 3 269,1 ETC réguliers et 580,6 ETC occasionnels. Par rapport à l'année précédente, cela représente une diminution de 94,7 ETC (– 2,4 %).

Tableau 13 **Évolution de l'effectif utilisé (ETC)**

2004	2005			2006		
Effectif utilisé	Effectif utilisé	Variation 2004-2005		Effectif utilisé	Variation 2005-2006	
		ETC	%		ETC	%
4 034,3	3 944,4	– 89,9	– 2,2	3 849,7	– 94,7	– 2,4

Tableau 14 **Répartition de l'effectif utilisé (ETC) selon les catégories d'emploi**

	2006			
Catégories d'emploi	Régulier	Occasionnel	Total	Proportion (%)
Personnel hors cadre	4,6	—	4,6	0,1
Personnel d'encadrement	190,0	—	190,0	4,9
Personnel professionnel[25]	1 525,1	179,0	1 704,1	44,3
Personnel technicien et assimilé	983,9	243,3	1 227,2	31,9
Personnel de bureau	551,5	158,3	709,8	18,4
Personnel ouvrier	14,0	—	14,0	0,4
Total	**3 269,1**	**580,6**	**3 849,7**	**100,0**

La gestion des personnes

Étant donné la mission de la CSST, la prévention et la promotion de la santé des personnes revêtent un caractère crucial.

Ainsi, au cours de l'année 2006, l'embauche d'un préventionniste a permis d'accroître la prise en charge des risques présents pour la santé et la sécurité dans les établissements de la CSST et d'assurer la pérennité des mesures de prévention ou de correction qui ont été mises en place.

24. L'équivalent temps complet (ETC) représente une personne-année rémunérée.
25. Cette catégorie inclut les professionnels, les médecins, les ingénieurs, les juristes et les conseillers en gestion des ressources humaines.

De plus, à l'initiative du comité de prévention et mieux-être, une journée de ressourcement a été organisée à l'intention des membres des comités de santé et de sécurité. Au cours de cette journée, qui avait pour thème « La prévention au cœur du changement », les participants ont eu l'occasion d'assister à des ateliers portant sur les relations interpersonnelles et l'adaptation au changement.

En outre, la CSST a remporté le prix *Réalisation de cœur Argent* – mérite en santé du cœur pour son projet de la Semaine Santé-Boulot. Décernés par la Fondation des maladies du cœur du Québec ainsi que par Pfizer Canada, des prix ont été remis à des organisations québécoises qui se sont distinguées par la mise sur pied d'un programme visant la promotion de saines habitudes de vie.

La CSST a pris plusieurs mesures au cours des dernières années pour que la reconnaissance soit une valeur privilégiée dans l'organisme. Mentionnons, entre autres initiatives, la création d'un réseau de « répondants reconnaissance », la réalisation d'un coffret reconnaissance en collaboration avec la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, l'organisation d'un atelier et la distribution d'une trousse de sensibilisation pour les gestionnaires et les employés.

La CSST a obtenu, de ce fait, une mention spéciale au Prix d'excellence de la fonction publique dans la catégorie « gestion des personnes » pour sa démarche visant à promouvoir une culture de la reconnaissance au travail.

Les ressources informationnelles

En 2006, la Commission a consacré 74,9 millions de dollars en matière de ressources informationnelles dont 39,1 en dépenses récurrentes et 35,8 en projets liés aux technologies de l'information (TI). Cela représente une hausse globale de 15,0 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est en lien avec les investissements consentis à l'égard du projet de modernisation de ses services.

Tableau 15 **Répartition des dépenses en ressources informationnelles** (en milliers de dollars)

2006	Dépenses récurrentes	Projets TI	Total
Traitements	16 299,4	9 825,3	26 124,7
Services professionnels	10 409,4	13 029,6	23 439,0
Immobilisations	180,4	12 495,3	12 675,7
Frais de fonctionnement	12 163,1	457,4	12 620,5
Total	**39 052,3**	**35 807,6**	**74 859,9**

Tel qu'il a été mentionné précédemment, la modernisation des services de la CSST prévoit l'introduction de nouvelles technologies qui permettront d'offrir de meilleurs services à la clientèle et qui faciliteront les relations avec ses partenaires et fournisseurs de services. Cependant, elle entrainera des modifications dans l'organisation des ressources à la Commission.

Ainsi, en 2006, un processus de transformation organisationnelle a été amorcé notamment pour le volet des technologies de l'information. Ce processus s'harmonisera à la démarche de modernisation en intégrant graduellement les nouveaux produits aux systèmes en place. De plus, il permettra d'adapter l'organisation en fonction des choix technologiques retenus. Les règles de gouvernance, la gestion du portefeuille d'investissement, l'analyse de la performance, la gestion des projets de développement, l'exploitation des infrastructures et des applications ainsi que la gestion de la main-d'œuvre sont des éléments qui ont fait l'objet d'analyses approfondies et qui donneront lieu à des recommandations à l'intention des autorités de la Commission.

Les ressources matérielles

La gestion immobilière

L'ouverture d'un centre de relations clients à Caplan a porté la superficie des bureaux occupés par la CSST à 119 995 mètres carrés y compris les 24 000 mètres carrés de l'immeuble du siège social dont elle est propriétaire. Pour l'année 2006, les coûts associés à la gestion immobilière (loyer, entretien, assurances, taxes) se sont élevés à plus de 27 millions de dollars.

La gestion contractuelle

En 2006, la CSST a adopté une politique sur les conditions de ses contrats et les règles administratives afférentes, et ce, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La Direction des ressources matérielles a attribué des contrats d'une valeur de 104,5 millions de dollars dont un contrat de 47,6 millions en technologies de l'information pour le projet de modernisation de ses services.

Voici un aperçu de l'évolution des contrats attribués entre 2005 et 2006 :

Tableau 16 **Évolution des contrats attribués, 2005-2006** (en milliers de dollars)

	2005		2006	
Contrats	n^bre	Montant	n^bre	Montant
Biens	769	9 463,4	678	17 423,0
Services auxiliaires	616	22 686,9	499	19 494,8
Services de construction	17	925,3	22	947,2
Services professionnels	208	27 985,3	176	66 595,6
Total	**1 610**	**61 060,9**	**1 375**	**104 460,6** [26]

26. La différence notable vient des contrats attribués dans le cadre du projet de modernisation des services de la CSST.

Partie 4

Les exigences gouvernementales

L'accès aux documents et la protection de l'information confidentielle

L'approche globale et intégrée en matière de protection de l'information, appliquée par la CSST depuis l'adoption de sa *Politique sur la protection des actifs informationnels*, en 2001, lui permet d'assurer la cohérence des différentes démarches destinées à protéger cette ressource essentielle, dans le respect de son obligation de transparence. Cette approche permet d'appliquer un ensemble de mesures coordonnées relatives à l'accès aux documents, à la protection des renseignements personnels, à la sécurité des actifs informationnels et à la gestion documentaire. Elle tient compte des facteurs humains, organisationnels, physiques, techniques et juridiques liés à la protection de l'information et précise les rôles et responsabilités de chacun dans l'organisation. Cette façon de faire va d'ailleurs dans le sens proposé par la nouvelle *Directive sur la sécurité de l'information gouvernementale*, adoptée par le Conseil du trésor en 2006.

Cette année encore, la CSST s'est employée à faciliter l'accès aux documents et à améliorer la protection de l'information confidentielle qu'elle détient, notamment en réalisant les différentes activités prévues dans son plan d'action 2005-2006. Le comité de protection des actifs informationnels a coordonné ces activités, en collaboration avec le comité de coordination de la sécurité de l'information. Créé en 2006, ce comité de coordination a également pour mandat d'assurer la cohérence d'action en matière de sécurité de l'information à la CSST en agissant comme lieu d'échanges entre les différents acteurs dans ce domaine, en discutant des principales préoccupations vécues au quotidien et en partageant les meilleures pratiques visant l'amélioration de la protection des actifs informationnels.

Par ailleurs, la CSST a commenté les différentes versions du projet de loi 86 visant la modification de diverses lois relatives à l'accès aux documents et à la protection des renseignements personnels, ainsi que le projet de règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels.

À la suite des modifications apportées en juin à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, elle les a analysées afin de s'assurer de leur mise en œuvre.

La diffusion de l'information et l'accès aux documents

Dans l'esprit de la nouvelle obligation faite aux organismes d'instaurer un mécanisme de diffusion automatique de l'information, la CSST a poursuivi la diffusion de documents d'intérêt pour le public par l'entremise de son centre de documentation et de son site Web. Bien que la CSST soit engagée dans cette voie depuis quelques années déjà, la modernisation de ses outils de gestion des documents administratifs, entreprise en 2006, lui permettra d'améliorer la diffusion des documents électroniques.

Cette année, les responsables de l'accès aux documents de la CSST ont accepté, en tout ou en partie, 156 des 205 demandes formulées conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Les 49 refus de fournir les documents demandés se sont fondés, dans 84 % des cas, sur le fait que la CSST ne les détenait pas. Seulement 11 demandes de révision ont été déposées devant la Commission d'accès à l'information. Deux demandeurs se sont désistés et les autres causes n'ont pas encore été instruites. Pour les 15 demandes de révision déposées antérieurement, la CSST a eu gain de cause dans les 3 dossiers entendus en 2006, 7 demandeurs se sont désistés et 5 demandes restent pendantes.

Les responsables de l'accès aux documents ont joué quotidiennement leur rôle conseil auprès des répondants des différentes unités administratives. Dans un souci de bien servir sa clientèle, un réseau de près de 70 répondants traite les demandes quotidiennes d'accès aux dossiers provenant des travailleurs, des employeurs ou de leurs représentants. Les répondants jouent également un rôle conseil important en cette matière auprès de leur direction respective.

La confidentialité et la sécurité de l'information

La CSST accorde une grande importance à la protection du caractère confidentiel des renseignements qu'elle détient au sujet de sa clientèle, comme en fait foi son engagement à cet égard dans la *Déclaration de services*. Elle met en œuvre les moyens technologiques et administratifs nécessaires pour que le traitement de l'information confidentielle se fasse conformément aux exigences des lois pertinentes et dans le respect des droits des travailleurs et des employeurs. Afin de rappeler à tous les employés le rôle essentiel qu'ils doivent jouer à ce chapitre, la CSST a conçu une formation en ligne portant sur la protection de l'information confidentielle et l'accès aux dossiers des travailleurs et des employeurs. Cette formation est offerte à l'ensemble de son personnel depuis le début de l'année 2006 et fait partie de l'apprentissage de tout nouvel employé. Une seconde formation en ligne, traitant des différents volets de la sécurité de l'information, est actuellement en voie d'élaboration.

De même, la CSST s'est assurée que les éléments liés à la protection des renseignements personnels et à la sécurité informatique soient pris en compte aux différentes étapes de divers projets du programme de modernisation de ses services, comme elle le fait depuis plusieurs années pour le développement de tout nouveau produit informatique.

Elle a également continué ses travaux pour améliorer son infrastructure de sécurité et suivre l'évolution technologique afin de contrer les nouvelles menaces dans ce domaine. Parmi les travaux réalisés cette année, on compte notamment l'implantation d'un nouveau logiciel anti-spam, l'amélioration de la sécurité sur le plan des accès distants, l'encadrement des exigences pour les postes informatiques utilisés par les ressources externes et le rehaussement de la qualité des mots de passe des utilisateurs des systèmes de la CSST.

Des indicateurs de gestion permettent désormais d'évaluer de façon régulière l'état de la sécurité informatique à la CSST et d'en rendre compte aux autorités.

Finalement, la CSST a aussi joué un rôle actif à l'occasion d'échanges et de discussions avec des personnes provenant de différents ministères et organismes publics sur la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information numérique. Elle a aussi participé aux travaux des réseaux gouvernementaux réunissant les responsables de ces questions.

La politique linguistique

La *Politique de la Commission de la santé et de la sécurité du travail en matière de langue* vise notamment à promouvoir le français comme langue officielle, normale et habituelle de la vie publique, en mettant en évidence le rôle exemplaire de la CSST en tant qu'organisme de l'Administration.

Comme la politique vise également à faire en sorte que tout membre du personnel puisse utiliser un français de qualité dans ses rapports avec ses collègues et avec le public, la CSST a continué de publier, dans son journal interne *L'Hyperlien*, des articles — au nombre de 9 en 2006 — sur des difficultés du français. Dans l'intranet, 53 capsules linguistiques ont continué d'attirer l'attention du personnel sur des erreurs courantes.

À l'occasion de la Francofête, célébration du français et de la francophonie, en mars 2006, la Direction des communications a fait paraître dans l'intranet le concours *Par mots et merveilles* et le texte *C'est la Francofête, et c'est son dixième anniversaire !* Le 16 mars, au cours du grand gala des Mérites du français 2006, l'Office québécois de la langue française a décerné à la CSST une plaque honorifique reconnaissant la contribution de l'organisme à la promotion du français par la publication de chroniques linguistiques.

Pour faciliter l'application de la *Politique de la Commission de la santé et de la sécurité du travail en matière de langue* par le personnel ayant des contacts avec la clientèle, le document est accessible dans le site intranet. La mandataire auprès de l'Office québécois de la langue française est chargée de répondre aux questions visant l'application ou l'interprétation de la politique.

Le suivi des recommandations du Vérificateur général du Québec

En décembre 2006, le Vérificateur général du Québec a déposé son rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 2006 (tome II). Dans celui-ci, la CSST était visée au regard de l'optimisation des ressources portant sur la main-d'œuvre liée aux ressources informationnelles.

Le rapport comportait trois volets :

- le portefeuille d'investissement ;
- le plan de main-d'œuvre ;
- le plan d'affectation des ressources.

Dans l'ensemble, le rapport du Vérificateur général du Québec démontre que la CSST possède plusieurs moyens et processus adéquats en vue d'optimiser ses investissements quant à la gestion des ressources informationnelles. Les résultats qu'a obtenus la CSST confirment sa rigueur en matière de gestion : la mention « très satisfaisant » pour son plan d'affectation des ressources et ses deux mentions « satisfaisant », l'une pour son portefeuille d'investissement, l'autre pour son plan de main-d'œuvre. D'ailleurs, une analyse comparative réalisée en 2004 par la CSST démontre que ses dépenses en technologies de l'information étaient inférieures à celles d'entreprises du même secteur d'activité.

En se basant sur le cadre de référence utilisé pour l'évaluation, le Vérificateur général du Québec précise les éléments qui permettront à la CSST d'améliorer ses processus en vue de toujours mieux assurer l'efficacité et l'efficience de la gestion de la main-d'œuvre liée aux ressources informationnelles. Il importe de préciser que les outils qui ont fait l'objet de cette vérification s'inscrivent déjà dans une perspective d'amélioration continue des processus et façons de faire de la Commission. Dans le contexte du processus de modernisation en cours, la CSST a entrepris, en mars 2006, une démarche de transformation des technologies de l'information. Cette démarche consiste notamment à revoir la gestion des ressources informationnelles, plus particulièrement en ce qui a trait à la gestion du portefeuille d'investissement et à la planification de la main-d'œuvre.

Pour donner suite aux recommandations du Vérificateur général du Québec, la CSST lui transmettra, de même qu'au secrétariat de la Commission de l'administration publique, d'ici juin 2007, son plan d'action relatif à la mise en œuvre des recommandations.

Le suivi des recommandations du Protecteur du citoyen

Dans son rapport annuel 2005-2006, le Protecteur du citoyen indique que 17 191 dossiers ont été créés au cours de cette période pour l'ensemble des ministères et organismes. Relativement aux services offerts par la CSST, le Protecteur a ouvert 998 dossiers dont 450 ont été traités ; 115 plaintes relatives à ces dossiers, soit 25,6 %, ont été jugées fondées.

Dans son rapport, le Protecteur souligne un point à améliorer : les motifs concernant les refus de demandes d'indemnisation ne sont pas expliqués dans les communications écrites de la CSST. Or, la CSST a la volonté de communiquer avec ses clients en utilisant un langage clair, simple et accessible.

Une formation portant sur la communication d'une décision de refus est donnée de façon régulière aux agents d'indemnisation. Cette formation porte notamment sur les éléments suivants :

- la décision rendue et les éléments qui la motivent ;
- les conséquences de cette décision ;
- la possibilité pour le client d'obtenir de plus amples renseignements en communiquant par téléphone avec le décideur ;
- les droits de contestation du client.

Les agents sont aussi incités à communiquer d'abord verbalement les raisons du refus au client et à échanger avec lui. De plus, on leur rappelle que toute lettre personnalisée doit respecter les critères ci-dessus.

Les allégements réglementaires et administratifs

Au cours de l'année 2006, la Commission a poursuivi ses travaux afin d'instaurer un nouveau mode de perception des cotisations en vertu duquel les employeurs effectueraient des versements périodiques calculés à partir des salaires versés à leurs travailleurs au cours d'une période donnée.

En décembre 2006, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) a été modifiée pour que soient accordés à la Commission les pouvoirs nécessaires pour la mise en place du nouveau mode de perception (*Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et la Loi sur les accidents du travail*, 2006, chapitre 53). Une période de deux ans sera cependant nécessaire pour terminer les travaux de développement de ce nouveau système (voir objectif 6.1). Durant ce temps, la Commission devra adopter la réglementation qui prévoira les modalités d'application du nouveau mode de perception de la cotisation et elle informera les employeurs des changements à venir pour qu'ils puissent adapter en conséquence leur système comptable.

De plus, en décembre 2005, des modifications ont été apportées à différentes lois dont la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (article 289) pour qu'y soit introduite une définition d'un salaire de base devant servir de point de départ à la détermination de certaines cotisations exigées des employeurs, dont celles perçues par la Commission (2005, chapitre 38). Ces modifications s'appliquent depuis le 1er janvier 2006. Elles auront pour effet d'alléger les efforts demandés aux employeurs pour établir les cotisations basées sur les salaires qu'ils sont tenus de payer.

Au cours des dernières années, certains services électroniques ont été mis en place afin de faciliter la tâche des employeurs. Ainsi, les services en ligne suivants sont disponibles sur le site Web de la Commission :

- inscription d'un employeur ;
- demande d'attestation de conformité ;
- changements à signaler ;
- demande de confirmation de l'inscription d'un employeur ;
- demande de protection des travailleurs bénévoles ;
- demande ou modification de la protection personnelle.

Le nombre des services électroniques devrait augmenter de façon substantielle au cours des prochaines années dans le contexte de la modernisation des services de la Commission.

Par ailleurs, des renseignements généraux relatifs à la CSST figurent maintenant sur le Portail Québec (www.gouv.qc.ca), sous la rubrique Services aux entreprises. Des liens vers certaines pages du site Web de la CSST ont aussi été ajoutés.

La protection des non-fumeurs

La CSST veille à la protection des non-fumeurs en appliquant la *Loi sur le tabac* depuis le 17 décembre 1999. Par ailleurs, afin de se conformer aux nouvelles mesures de la *Loi modifiant la Loi sur le tabac*, entrée en vigueur le 31 mai 2006, la Commission a promulgué une interdiction de fumer dans un rayon de 9 mètres de la porte principale du siège social de Québec et des deux portes latérales adjacentes au Centre de la petite enfance, La Coquinerie. Cette mesure s'ajoute à celle qu'elle a déjà prise en 2005, visant la fermeture des fumoirs dans ses établissements.

En outre, la CSST continue chaque année de sensibiliser son personnel aux méfaits du tabac en publiant des articles d'information, notamment à l'occasion de la Semaine québécoise pour un avenir sans tabac. Elle incite aussi son personnel à participer au programme provincial du *Défi J'arrête, j'y gagne !*. De surcroît, depuis plusieurs années, elle soutient les membres de son personnel qui désirent cesser de fumer par l'entremise d'un programme d'aide financière pour l'abandon du tabac. Elle suggère aussi des ressources utiles à cette fin.

La condition féminine

Fidèle à ses engagements en matière de condition féminine, la CSST a mené à bien, en 2006, plusieurs activités de partenariat visant à favoriser la prévention des accidents du travail dans des secteurs d'activité à prédominance féminine et dans les métiers non traditionnels. Ces activités s'inscrivent dans la foulée de la nouvelle politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait !* et des plans d'action qui s'y rattachent.

Les efforts ont surtout porté sur la prévention des lésions professionnelles chez les employés des Centres de la petite enfance (CPE) et chez les agentes et agents des services correctionnels. À titre d'exemple, un des projets d'intervention, relatif aux CPE des régions de Québec et du Saguenay–Lac-Saint-Jean, est présentement en cours. Des outils de sensibilisation seront mis à la disposition des éducateurs et des éducatrices au cours de l'année 2007.

Sur le plan des communications, la CSST a distribué aux CPE le guide *Réduire le bruit dans les services de garde – solutions acoustiques*. Elle a aussi rendu public le rapport abrégé *Les travailleuses québécoises et les lésions professionnelles – Où en sommes-nous ?* Ce rapport, qui présente les résultats d'une analyse différenciée du travail selon les sexes, vise à mieux faire connaître la situation actuelle des travailleuses du Québec.

Partie 5

Fonds de la santé et de la sécurité du travail

États financiers

Au l'exercice terminé le 31 décembre 2006

Le terme « cotisations » utilisé dans ces états financiers désigne les sommes que les employeurs cotisent à la CSST et qui sont, par la suite, transférées au FSST.

RAPPORT DU FIDUCIAIRE

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) en tant que fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) dresse les états financiers de cette fiducie. Elle est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données, notamment pour ce qui concerne les estimations et les jugements comptables importants. Il lui incombe de choisir des conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. L'information financière contenue ailleurs dans le rapport annuel de gestion est conforme à ces états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction de la CSST exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière est pertinente et fiable et que les actifs sont adéquatement protégés.

Les actuaires de la CSST évaluent chaque année, conformément à la pratique actuarielle reconnue, les engagements pour couvrir les paiements futurs des programmes de réparation des lésions professionnelles, du programme *Pour une maternité sans danger*, des frais d'administration et des frais de financement de tribunaux administratifs à l'égard des événements survenus jusqu'au 31 décembre tels qu'ils figurent dans les états financiers du FSST. Ils font état de leurs conclusions au comité de vérification de la CSST.

Le conseil d'administration de la CSST est chargé de surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Le comité de vérification de la CSST, dont les membres ne font pas partie de la direction de la CSST, assiste le conseil d'administration dans cette tâche. Ce comité rencontre la direction de la CSST et le Vérificateur général, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Un actuaire de Eckler Ltée a été nommé actuaire-conseil auprès de la CSST. Son rôle consiste à effectuer un examen indépendant de la valeur actuarielle des engagements figurant dans les états financiers du FSST.

Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers du FSST conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport du Vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

Réal Bisson
Président du conseil d'administration et chef de la direction par intérim
Commission de la santé et de la sécurité du travail
Fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail

Québec, le 21 mars 2007

Rapport du Vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) au 31 décembre 2006 et les états des revenus et dépenses, des surplus (déficits) cumulés et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, à titre de fiduciaire. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière du FSST au 31 décembre 2006, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance

Renaud Lachance, CA

Québec, le 21 mars 2007

Rapport actuariel relatif aux engagements du Fonds de la santé et de la sécurité du travail

Nous avons fait l'évaluation du passif actuariel du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) en vue d'établir son bilan au 31 décembre 2006 et son état des revenus et dépenses pour l'année se terminant à cette date. À notre avis, le passif actuariel d'un montant de 10 119 571 000 $ constitue une provision appropriée pour couvrir les paiements futurs des programmes de réparation des lésions professionnelles, du programme *Pour une maternité sans danger*, des frais d'administration et des frais de financement des tribunaux administratifs que nécessite le respect de ces engagements, et ce, à l'égard des événements survenus jusqu'au 31 décembre 2006 chez les employeurs tenus de cotiser. L'estimation des paiements futurs au titre de la réparation des lésions professionnelles porte sur les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*, et celle des paiements futurs au titre du programme *Pour une maternité sans danger* porte sur les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), en tant que fiduciaire du FSST, poursuit pour ce dernier un objectif de pleine capitalisation. Le concept de pleine capitalisation retenu par la CSST est que l'actif doit être égal au passif sans chercher à maintenir un surplus. L'approche retenue pour la production des états financiers et l'évaluation du passif actuariel reflète cette situation. Ainsi, les hypothèses utilisées ont été déterminées selon une approche de meilleure estimation. Cette approche implique l'absence de marges, tant pour des variations statistiques défavorables que pour une évolution défavorable de l'expérience.

L'hypothèse relative au taux de rendement réel fait toutefois exception à l'approche générale de meilleure estimation. En effet, en considération de cette particularité des engagements du FSST à l'effet de garantir l'ajustement des indemnités à l'inflation future et dans le but de permettre une plus grande stabilité des taux de cotisation et des résultats financiers, l'hypothèse du taux de rendement réel de 4,0 % est basée sur des tendances à long terme et un mécanisme permet d'amortir les écarts annuels relatifs au taux de rendement réel.

Le passif actuariel est passé de 9 766 489 000 $ au 31 décembre 2005 à 10 119 571 000 $ au 31 décembre 2006. L'augmentation de 353 082 000 $, composée d'une hausse de 344 428 000 $ pour les programmes de réparation, d'une baisse de 16 707 000 $ pour le programme *Pour une maternité sans danger*, d'une hausse de 25 263 000 $ pour les frais d'administration et d'une hausse de 98 000 $ pour le financement des tribunaux administratifs, a été portée à l'état des revenus et dépenses de 2006.

La hausse du passif actuariel de 353 082 000 $ comprend une augmentation du passif actuariel de 7 018 000 $ résultant de modifications aux méthodes et hypothèses.

Des informations additionnelles sur l'évaluation du passif actuariel sont présentées dans un rapport actuariel plus détaillé.

À notre avis, le montant du passif actuariel a été établi conformément à la pratique actuarielle reconnue en utilisant des données fiables et suffisantes ainsi que des hypothèses et des méthodes appropriées.

Pierre Hébert, FSA, FICA
Actuaire
Commission de la santé
et de la sécurité du travail

Anne St-Martin, FSA, FICA
Actuaire
Commission de la santé
et de la sécurité du travail

Québec, le 14 mars 2007

RAPPORT DE L'ACTUAIRE-CONSEIL RELATIF AUX ENGAGEMENTS DU FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

AU 31 DÉCEMBRE 2006

J'ai revu l'évaluation du passif actuariel du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) en date du 31 décembre 2006 à l'égard des paiements futurs au titre de la réparation des lésions professionnelles selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*, et à l'égard des paiements futurs au titre du programme *Pour une maternité sans danger* prévus dans le cadre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cette évaluation a été préparée par les actuaires de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

J'ai examiné la politique de capitalisation de la CSST, les dispositions des lois mentionnées précédemment, les procédures pour s'assurer que les données utilisées sont suffisantes et fiables, les hypothèses et méthodes retenues, de même que leur application dans l'évaluation du passif actuariel.

Dans le respect des objectifs de la CSST en matière de financement, les hypothèses utilisées dans l'évaluation du passif actuariel ont été établies selon une approche de meilleure estimation, à l'exception de l'hypothèse relative au taux de rendement réel qui est fondée sur des tendances à long terme.

Le passif actuariel de 10 119 571 000 $ couvre les engagements futurs à l'égard des événements survenus jusqu'au 31 décembre 2006 chez les employeurs tenus de cotiser, incluant les frais d'administration de la CSST et les frais de financement des tribunaux administratifs que nécessitera le respect de ces engagements. À mon avis, ce montant constitue une provision appropriée de la valeur des engagements du FSST en date du 31 décembre 2006, compte tenu des objectifs en matière de financement.

À mon avis, les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables, les hypothèses sont, dans l'ensemble, appropriées aux fins de l'évaluation et les méthodes utilisées sont également appropriées. J'ai produit ce rapport et exprimé les opinions qui y figurent conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Richard Larouche, FSA, FICA
Actuaire
Eckler Ltée

Québec, le 14 mars 2007

REVENUS ET DÉPENSES

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
REVENUS		
Cotisations des employeurs (note 3)	**2 261 608**	2 275 985
Revenus de placements et intérêts sur cotisations (note 4)	**1 474 994**	1 260 229
Autres revenus	**4 234**	3 599
	3 740 836	3 539 813
DÉPENSES		
Programmes de réparation (note 5)		
Prestations versées	**1 644 080**	1 581 347
Variation du passif actuariel (note 15)	**344 428**	329 257
	1 988 508	1 910 604
Programme *Pour une maternité sans danger* (note 6)		
Prestations versées	**187 888**	186 107
Variation du passif actuariel (note 15)	**(16 707)**	13 230
	171 181	199 337
Programmes de prévention (note 7)	**105 517**	100 767
Frais d'administration		
Frais d'administration – CSST	**327 187**	339 864
Amortissement – Immobilisations corporelles	**4 246**	3 398
Amortissement – Actifs incorporels	**8 383**	5 103
Variation du passif actuariel (note 15)	**25 263**	22 634
	365 079	370 999
Financement de tribunaux administratifs		
Contributions au financement de tribunaux administratifs – CSST	**51 807**	51 344
Variation du passif actuariel (note 15)	**98**	(610)
	51 905	50 734
Créances douteuses – CSST	**18 062**	17 190
	2 700 252	2 649 631
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**1 040 584**	890 182
Composé de :		
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation	**169 363**	77 849
Surplus relatif au taux de rendement réel	**903 546**	764 826
(DÉFICIT) SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT (note 8)	**(32 325)**	47 507

Surplus (Déficits) cumulés

	2006				
	(en milliers de dollars)				
	(Déficit) consolidé au 1er janv. 2000	Écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel	Autres éléments cumulés	Total	Total
Solde au début	**(613 550)**	**(9 300)**	**(164 128)**	**(786 978)**	(1 677 160)
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation					
Cotisations des employeurs					
Cotisations relatives à la capitalisation (note 1b)	**104 055**	**97 661**	**48 936**	**250 652**	186 013
Cotisations relatives au mode de tarification rétrospectif	**—**	**—**	**(28 493)**	**(28 493)**	9 920
	104 055	**97 661**	**20 443**	**222 159**	195 933
Intérêts relatifs au mode de tarification rétrospectif	**—**	**—**	**(2 465)**	**(2 465)**	696
Intérêts sur (déficits) surplus cumulés	**(42 185)**	**2 899**	**(11 045)**	**(50 331)**	(118 780)
	61 870	**100 560**	**6 933**	**169 363**	77 849
Surplus relatif au taux de rendement réel	**—**	**903 546**	**—**	**903 546**	764 826
(Déficit) Surplus des opérations de l'exercice courant					
Surplus relatif aux besoins financiers de l'année courante	**—**	**—**	**8 800**	**8 800**	29 131
(Déficit) Surplus relatif aux besoins financiers des années antérieures	**—**	**—**	**(41 125)**	**(41 125)**	18 376
	—	**—**	**(32 325)**	**(32 325)**	47 507
Excédent des revenus sur les dépenses	**61 870**	**1 004 106**	**(25 392)**	**1 040 584**	890 182
Solde à la fin	**(551 680)**	**994 806**	**(189 520)**	**253 606**	(786 978)

Bilan

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Encaisse	**3 313**	1 248
Créance exigible de la CSST	**250 120**	277 034
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 9)	**10 392 748**	8 886 229
Immobilisations corporelles (note 10)	**20 954**	16 020
Actifs incorporels (note 11)	**43 054**	37 788
	10 710 189	9 218 319
Passif		
Chèques en circulation	**12 889**	10 487
Créditeurs et frais courus	**77 233**	64 468
Cotisations perçues d'avance	**46 765**	26 295
Provision pour remboursements de cotisations (note 12)	**110 815**	60 829
Dû à la CSST (note 13)	**87 130**	74 457
Dettes à long terme (note 14)	**2 180**	2 272
Passif actuariel (note 15)	**10 119 571**	9 766 489
	10 456 583	10 005 297
Surplus (Déficits) cumulés	**253 606**	(786 978)
	10 710 189	9 218 319

Engagements et éventualité (note 17)

Pour le conseil d'administration de la CSST,

François Cliche

Henri Massé

FLUX DE TRÉSORERIE

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	**1 040 584**	890 182
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations corporelles	**4 246**	3 398
Amortissement des actifs incorporels	**8 383**	5 103
Pertes sur aliénations d'immobilisations corporelles	**408**	43
Variation de la provision pour remboursements de cotisations	**49 986**	26 176
Augmentation du passif actuariel	**353 082**	364 511
Gains sur dispositions d'unités de participation – Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**(30 488)**	(24 202)
Variation de la valeur de marché – Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**(850 427)**	(672 917)
	575 774	592 294
Variation des éléments hors caisse :		
Créance exigible de la CSST	**26 914**	(46 800)
Revenus de placements à recevoir – Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**11 663**	(35 313)
Créditeurs et frais courus	**9 224**	6 293
Cotisations perçues d'avance	**20 470**	5 014
Dû à la CSST	**12 673**	17 959
	80 944	(52 847)
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	**656 718**	539 447
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Remboursement des dettes à long terme relatives aux contrats de location	**(445)**	(388)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec :		
Acquisitions de dépôts à participation	**(797 966)**	(872 674)
Produit de dispositions de dépôts à participation	**194 003**	309 002
Acquisitions d'immobilisations corporelles	**(4 494)**	(3 967)
Acquisitions d'actifs incorporels	**(14 852)**	(13 116)
Produit d'aliénations d'immobilisations corporelles	**3**	19
Flux de trésorerie utilisés pour les activités d'investissement	**(623 306)**	(580 736)
Augmentation (Diminution) de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	**32 967**	(41 677)
Insuffisance de la trésorerie et des équivalents de trésorerie au début	**(347 551)**	(305 874)
Insuffisance de la trésorerie et des équivalents de trésorerie à la fin (note 16)	**(314 584)**	(347 551)

1. Constitution, fonctions et financement

Le Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), fiducie d'utilité sociale au sens du Code civil, est constitué par l'article 136.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1). Le FSST a été constitué par le transfert de la majorité des actifs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et cette dernière en est le fiduciaire.

Le patrimoine du FSST est affecté au versement des sommes ou prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois que la CSST applique ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois. La CSST transfère au FSST, au fur et à mesure, toute somme qu'elle perçoit, à l'exception de celles qu'elle détient en dépôt conformément aux lois qu'elle applique.

L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST) s'est vu confier la responsabilité de concevoir, de coordonner et de mener des activités de recherche pouvant contribuer à la réalisation des objectifs de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1). À cette fin, le FSST verse annuellement une subvention d'équilibre budgétaire à l'Institut.

a) Mode de financement

La principale source de revenu du FSST est constituée des sommes que les employeurs cotisent à la CSST et qui sont, par la suite, transférées au FSST, comme le prévoit la loi.

En tant qu'administratrice du régime, la CSST fixe la cotisation et, à cette fin, classe les activités de chaque employeur dans une ou plusieurs unités, conformément aux règles qu'elle détermine par règlement. Fixée suivant les principes de base de l'assurance, la cotisation varie en fonction du risque associé à l'activité exercée par l'employeur et du coût des lésions professionnelles. Plus particulièrement :

- Le taux de cotisation d'un employeur est établi selon un des trois modes suivants : la tarification au taux de l'unité, la tarification au taux personnalisé et le mode de tarification rétrospectif.
- L'assujettissement de l'employeur à l'un ou l'autre de ces modes de tarification varie en fonction de l'importance de sa cotisation.

La tarification au taux de l'unité

La cotisation est calculée à partir du taux de l'unité dans laquelle sont classées les activités exercées par l'entreprise. Le taux de l'unité est fixé à partir du taux moyen provincial et du coût des lésions professionnelles associés à l'unité.

La tarification au taux personnalisé

La cotisation est calculée à partir d'un taux personnalisé, c'est-à-dire que le taux de l'unité dans laquelle les activités de l'entreprise sont classées est rajusté pour tenir compte des efforts de l'employeur en matière de prévention et de retour au travail des victimes de lésions professionnelles.

Le mode de tarification rétrospectif

L'objectif de ce mode de tarification consiste à faire correspondre le mieux possible la cotisation annuelle de l'employeur aux dépenses réelles pour des lésions professionnelles qui lui sont associées. En conséquence, sa cotisation pour une année sera ajustée ultérieurement pour tenir compte du coût réel des lésions professionnelles survenues dans son entreprise au cours de cette même année.

b) Politique de capitalisation

Le concept de pleine capitalisation retenu par la CSST pour le FSST signifie que l'actif de ce dernier doit être égal à son passif, sans viser à maintenir un surplus.

En conséquence, des mesures sont prévues afin de rééquilibrer dans les meilleurs délais l'actif et le passif tout en respectant les objectifs d'équité, de stabilité et de prévention.

Ces mesures entraînent des ajustements à la cotisation des employeurs et sont présentées séparément dans la note sur les cotisations des employeurs.

La politique de capitalisation prévoit principalement les modalités suivantes :

- amortir, avec intérêts, sur une période de 12 ans, les surplus et déficits provenant des écarts relatifs au taux de rendement réel. Les écarts relatifs au redressement au 1er janvier 2004 attribuable à l'application de la convention comptable sur les placements à la valeur de marché sont amortis sur une période de 12 ans, alors que les autres écarts cumulés au 1er janvier 2004 sont amortis sur des périodes de huit ans ;

- amortir, avec intérêts, les surplus ou déficits relatifs aux besoins financiers de l'année courante, dans les trois prochaines tarifications ou selon l'application du mode de tarification rétrospectif ;

- amortir, avec intérêts, les déficits relatifs aux besoins financiers des années antérieures, dans les prochaines tarifications sur une période de cinq ans ;

- amortir, avec intérêts, le déficit consolidé au 1er janvier 2000, jusqu'en 2013 ;

- affecter à la réduction du déficit consolidé au 1er janvier 2000 les surplus relatifs aux besoins financiers des années antérieures.

c) Niveau de capitalisation

Le niveau de capitalisation se situe en date du 31 décembre 2006 à 102,4 % (2005 : 92,1 %). Ce pourcentage a été établi en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

2. Conventions comptables

La préparation des états financiers du FSST, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des dépenses au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

a) Cotisations des employeurs

Les revenus de cotisations sont transférés par la CSST. Les cotisations sont établies sur la base d'une estimation des cotisations ultimes. Cette estimation vise à prendre en considération la masse salariale ainsi que la classification ultimes de chaque employeur. Elle vise également à prendre en considération, tant pour les employeurs assujettis au mode de tarification au taux personnalisé que pour ceux qui sont assujettis au mode de tarification rétrospectif, les débours qui seront finalement imputés en vue de l'application de ces modes de tarification.

b) Instruments financiers

Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont inscrits à la valeur de marché établie par la Caisse au moyen de méthodes d'évaluation utilisées dans les marchés des capitaux. Ils comprennent, d'une part, les dépôts à participation dans un fonds particulier de la Caisse qui ont été désignés de façon irrévocable à des fins de transaction et les revenus à recevoir y afférents et, d'autre part, un emprunt à court terme du fonds général de la Caisse et les intérêts courus y afférents. La variation de la valeur de marché est inscrite dans les revenus de placements.

Autres instruments financiers

L'encaisse, la créance exigible de la CSST, les éléments autres que les dépôts à participation du poste Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec, les chèques en circulation ainsi que les créditeurs et frais courus sont comptabilisés à la valeur de marché qui est équivalente au coût en raison de leur échéance rapprochée. Les dettes à long terme et le dû à la CSST sont comptabilisés au coût.

On ne peut évaluer la valeur de marché attribuable au dû à la CSST étant donné qu'il n'existe pas de marché pour ce type de passif.

c) Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont présentées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Ameublement et équipement	10 %
Matériel roulant	25 %
Équipement informatique	20 %
Système de télécommunications	20 %
Équipement loué en vertu d'un contrat de location-acquisition	20 %
Améliorations locatives	Durée du bail

d) Actifs incorporels

Les actifs incorporels sont présentés à leur coût d'origine et sont amortis en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Logiciels	20 %
Développement informatique	20 %

e) Provision pour remboursements de cotisations
Provision relative aux ajustements des cotisations des employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif

L'objectif du mode de tarification rétrospectif établi par la CSST est de faire correspondre le mieux possible la cotisation annuelle de l'employeur aux dépenses réelles pour des lésions professionnelles qui lui sont associées. En conséquence, sa cotisation pour une année sera ajustée ultérieurement pour tenir compte du coût réel des lésions professionnelles survenues dans son entreprise au cours de cette même année.

Le FSST inscrit annuellement, à titre de provision pour remboursements de cotisations, l'estimation établie par la CSST de l'ajustement des cotisations de l'année antérieure, ainsi que la révision de l'estimation des années antérieures à l'égard de cette provision. La variation annuelle de cette provision est appliquée aux revenus de cotisations des employeurs.

Cependant, cette provision ne tient pas compte de l'ajustement de l'année courante compte tenu de l'incertitude reliée à cet ajustement.

f) Passif actuariel

Le passif comprend la valeur présente estimative de tous les paiements futurs qui seront effectués relativement aux lésions professionnelles et aux retraits préventifs de travailleuses enceintes ou qui allaitent, survenus au cours du présent exercice et des exercices antérieurs, chez les employeurs tenus de cotiser.

Ce passif comprend des provisions pour les demandes de prestations en instance et pour l'indemnisation des victimes d'accidents du travail dont la demande parviendra à la CSST après le présent exercice. Il inclut aussi des provisions pour l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles qui sont actuellement indemnisées et celles qui le seront éventuellement à la suite d'une rechute, d'une récidive ou d'une aggravation.

Ce passif comprend une provision pour les frais d'administration futurs ainsi que pour les contributions futures au financement de tribunaux administratifs à l'égard d'événements survenus en date de la fin de l'exercice financier.

Les hypothèses économiques sont établies à partir d'un taux de rendement réel à long terme de 4,0 %.

g) Trésorerie et équivalents de trésorerie

La politique du FSST consiste à présenter dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie les soldes bancaires incluant les découverts bancaires dont les soldes fluctuent souvent entre le découvert et le disponible et la marge de crédit servant à combler les déficits de caisse mensuels.

3. Cotisations des employeurs

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Cotisations relatives à l'année de tarification courante*		
Opérations courantes	**2 057 048**	2 063 587
Application de la politique de capitalisation		
Capitalisation relative au déficit consolidé au 1er janvier 2000	**104 055**	104 055
Ajustement de la cotisation des employeurs résultant de l'amortissement de surplus et déficits d'exercices antérieurs	**48 936**	21 994
Ajustement résultant de l'amortissement des surplus et déficits provenant des écarts relatifs au taux de rendement réel	**97 661**	59 964
	250 652	186 013
	2 307 700	2 249 600
Cotisations relatives aux années de tarification antérieures		
Opérations courantes		
Ajustements des cotisations	**(17 614)**	29 887
Augmentation (Diminution) résultant d'une variation de la provision pour remboursements de cotisations	**15**	(13 422)
	(17 599)	16 465
Application de la politique de capitalisation relativement au mode de tarification rétrospectif		
(Diminution) Augmentation résultant d'une variation de la provision pour remboursements de cotisations	**(28 493)**	9 920
	(46 092)	26 385
	2 261 608	2 275 985

* Les cotisations pour l'année de tarification 2006 ont été établies par la CSST sur la base d'une masse salariale assurable cotisable estimée à 100 500 000 000 $ (2005 : 98 300 000 000 $).

4. Revenus de placements et intérêts sur cotisations

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Revenus de placements		
Dépôts à participation dans un fonds particulier de la Caisse de dépôt et placement du Québec		
Revenus versés sur dépôts à participation par la Caisse	**376 012**	336 889
Gains réalisés	**225 139**	222 399
Variation de la valeur de marché	**850 427**	672 917
	1 451 578	1 232 205
Intérêts sur dépôts à court terme à la Caisse	**465**	337
Intérêts sur emprunt à court terme à la Caisse	**(7 524)**	(4 335)
	1 444 519	1 228 207
Intérêts sur soldes bancaires et autres	**276**	161
Intérêts sur dû à la CSST	**(3 026)**	—
	1 441 769	1 228 368
Intérêts sur cotisations		
Exigés	**40 466**	34 507
Accordés	**(7 241)**	(2 646)
	33 225	31 861
	1 474 994	1 260 229

5. Programmes de réparation

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Dépense à l'égard des lésions professionnelles survenues au cours de l'exercice		
Prestations versées	**334 017**	331 279
Variation du passif actuariel	**1 094 190**	1 069 062
	1 428 207	1 400 341
Dépense à l'égard des lésions professionnelles survenues au cours d'exercices antérieurs		
Prestations versées	**1 310 063**	1 250 068
Variation du passif actuariel	**(749 762)**	(739 805)
	560 301	510 263
	1 988 508	1 910 604
La dépense à l'égard des programmes de réparation se répartit comme suit :		
Prestations versées		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	**566 185**	559 501
Postréadaptation	**464 800**	439 707
	1 030 985	999 208
Assistance médicale et frais de réadaptation	**377 161**	344 870
Préjudice corporel	**93 006**	91 707
Incapacité permanente	**93 171**	96 574
Décès	**40 592**	38 419
Stabilisation économique et sociale	**9 165**	10 569
	1 644 080	1 581 347
Variation du passif actuariel	**344 428**	329 257
	1 988 508	1 910 604

Au moment où la tarification est fixée par la CSST, le coût des programmes de réparation, établi en date du 1er juillet, est l'une des données prises en compte pour l'établissement annuel des besoins financiers devant être comblés par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1er juillet 2006 des programmes de réparation liés aux événements survenus en 2006 est établi à 1 401 659 000 $, alors que le coût en date du 1er juillet 2005 pour les événements survenus en 2005 avait été établi à la fin de l'exercice 2005 à 1 364 192 000 $.

6. Programme *Pour une maternité sans danger*

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Dépense à l'égard des retraits préventifs survenus au cours de l'exercice		
Prestations versées	**120 988**	121 463
Variation du passif actuariel	**53 287**	69 887
	174 275	191 350
Dépense à l'égard des retraits préventifs survenus au cours d'exercices antérieurs		
Prestations versées	**66 900**	64 644
Variation du passif actuariel	**(69 994)**	(56 657)
	(3 094)	7 987
	171 181	199 337

Au moment où la tarification est fixée par la CSST, le coût du programme *Pour une maternité sans danger*, établi en date du 1er juillet, est l'une des données prises en compte pour l'établissement annuel des besoins financiers devant être comblés par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1er juillet 2006 du programme *Pour une maternité sans danger* à l'égard des retraits préventifs de 2006 est établi à 172 383 000 $, alors que le coût en date du 1er juillet 2005 des retraits préventifs de 2005 avait été établi à la fin de l'exercice 2005 à 188 868 000 $.

7. Programmes de prévention

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Paiements pour les services de santé au travail	**61 020**	57 404
Subvention à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec	**17 770**	17 440
Subventions pour la formation et l'information :		
Associations sectorielles paritaires	**17 029**	16 311
Associations syndicales et patronales	**9 160**	8 991
Autres	**538**	621
	105 517	100 767

8. (Déficit) Surplus des opérations de l'exercice courant

Le déficit des opérations de l'exercice courant représente les surplus ou les déficits eu égard à la tarification réalisés au cours de l'exercice courant, qui devront faire l'objet d'ajustements à la cotisation des employeurs dans les années subséquentes, et ce, en conformité avec la politique de capitalisation décrite dans la note 1b.

Le déficit des opérations de l'exercice courant s'explique par les variations suivantes eu égard à la tarification établie par la CSST :

	2006	2005
	Surplus (Déficits) (en milliers de dollars)	
VARIATIONS – BESOINS FINANCIERS DE L'ANNÉE COURANTE		
Cotisations des employeurs*	**(13 152)**	68 687
Autres revenus	**4 234**	3 599
Programmes de réparation**	**21 041**	(13 292)
Programme *Pour une maternité sans danger****	**(18 683)**	(28 068)
Programmes de prévention	**(4 017)**	333
Frais d'administration	**7 686**	(6 853)
Financement de tribunaux administratifs	**(510)**	(1 313)
Créances douteuses	**11 938**	5 458
	8 537	28 551
Intérêts courus du 1er juillet au 31 décembre sur les variations relatives aux besoins financiers de l'année courante	**263**	580
	8 800	29 131
VARIATIONS – BESOINS FINANCIERS DES ANNÉES ANTÉRIEURES		
Cotisations des employeurs*****	**(17 599)**	16 465
Programmes de réparation******	**(29 167)**	11 453
Programme *Pour une maternité sans danger*	**6 006**	(5 984)
Frais d'administration	**(3 286)**	(6 836)
Financement de tribunaux administratifs	**2 921**	3 278
	(41 125)	18 376
(DÉFICIT) SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT	**(32 325)**	47 507

* Les cotisations pour l'année de tarification 2006 sont estimées à un niveau inférieur de 13 152 000 $ à celui initialement estimé, ce qui constitue un déficit. De ce montant, un déficit d'environ 6 800 000 $ résulte d'une activité économique différente. À cette activité économique différente devrait correspondre une baisse du coût des programmes de réparation d'environ 6 700 000 $. L'excédent, soit un déficit d'environ 6 400 000 $, découle de différents éléments.

** Au moment de la tarification, le coût en date du 1er juillet 2006 pour les lésions professionnelles de 2006 a été établi à 1 422 700 000 $. Ce même coût est établi à 1 401 659 000 $ dans les présents états financiers, ce qui signifie un surplus de 21 041 000 $.

Le surplus de 21 041 000 $ doit toutefois être considéré en relation avec le fait que les différences observées dans l'activité économique auraient dû entraîner une baisse d'environ 6 700 000 $ du coût des programmes de réparation.

*** Au moment de la tarification, le coût en date du 1er juillet 2006 du programme *Pour une maternité sans danger* a été établi à 153 700 000 $. Dans les présents états financiers, ce même coût est établi à 172 383 000 $, ce qui signifie un déficit de 18 683 000 $, lequel est attribuable principalement au fait que le nombre de travailleuses indemnisées est supérieur de 12 % à ce qui avait été anticipé.

**** La principale source du déficit de 17 599 000 $ est une révision à la baisse de la masse salariale cotisable de l'année d'application 2005 par rapport à ce qui avait été estimé l'an dernier sur la base des données au 31 décembre 2005.

***** Ce déficit de 29 167 000 $ se compose de plusieurs éléments dont les principaux sont les suivants. Premièrement, un déficit de 48 296 000 $ concerne les frais d'assistance médicale et de réadaptation. Deuxièmement, un déficit de 25 707 000 $ a trait aux indemnités de remplacement du revenu en période de postréadaptation. Troisièmement, un surplus de 29 912 000 $ concerne les indemnités pour préjudice corporel. Et finalement, un surplus de 22 475 000 $ a trait aux indemnités de remplacement du revenu en période de consolidation médicale et de réadaptation.

9. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Fonds particulier		
Dépôts à participation à la valeur de marché	**10 639 780**	9 154 902
Revenus à recevoir	**57 976**	69 639
	10 697 756	9 224 541
Fonds général		
Emprunt à court terme à taux variable et intérêts courus*	**(305 008)**	(338 312)
	10 392 748	8 886 229

Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont exprimés en unités. Ces unités sont encaissables moyennant préavis, selon les modalités des règlements de la Caisse et selon les ententes spécifiques, à la valeur de marché de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque période mensuelle du fonds particulier, la Caisse attribue au FSST le revenu net de placements ainsi que les gains et pertes réalisés sur placements.

* Le FSST dispose à la Caisse d'une marge de crédit de 350 millions de dollars pour combler les déficits de caisse mensuels. Cette marge porte intérêt à un taux basé sur le taux de rendement du compte de dépôt à vue au jour le jour majoré de 0,05 %. Le taux d'intérêt était de 4,3 % en date du 31 décembre 2006 (2005 : 3,3 %). Cette marge de crédit expire en 2007. Conformément à la convention de crédit intervenue avec la Caisse, le maximum autorisé peut, au cours du mois, excéder 350 millions de dollars, mais ne doit pas excéder ce montant en date du premier jour de chaque mois.

10. Immobilisations corporelles

	2006			2005
	(en milliers de dollars)			
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Ameublement et équipement	4 000	1 010	2 990	2 983
Matériel roulant	787	429	358	329
Équipement informatique	19 901	6 811	13 090	9 071
Système de télécommunications	2 760	646	2 114	1 082
Améliorations locatives	2 650	760	1 890	2 126
	30 098	9 656	20 442	15 591
Équipement loué en vertu d'un contrat de location-acquisition	652	140	512	429
	30 750	9 796	20 954	16 020

11. Actifs incorporels

	2006			2005
	(en milliers de dollars)			
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Logiciels	8 048	2 291	5 757	2 934
Développement informatique*	51 693	14 396	37 297	34 854
	59 741	16 687	43 054	37 788

* Des développements informatiques d'une valeur de 3 766 533 $ (2005 : 14 824 010 $) sont en voie de réalisation en date du 31 décembre 2006 et ne sont pas amortis.

12. Provision pour remboursements de cotisations

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Provision relative aux ajustements des cotisations des employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif		
Solde au début	**60 829**	34 653
Variation de l'exercice		
Application de la politique de capitalisation relative à l'année antérieure	**28 493**	(9 920)
Révision d'estimation des années antérieures	**(15)**	13 422
Intérêts	**6 545**	2 464
	35 023	5 966
Effet net des ajustements effectués au cours de l'exercice		
Cotisations perçues	**15 928**	21 139
Intérêts sur cotisations accordés	**(965)**	(929)
	14 963	20 210
Solde à la fin	**110 815**	60 829

13. Dû à la CSST

Le montant dû à la CSST est sans modalité de remboursement et il porte intérêt au taux annuel moyen applicable à la marge de crédit dont dispose le FSST auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec qui, pour 2006, était de 4,1 %.

14. Dettes à long terme

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Obligations découlant de contrats de location-acquisition, aux taux d'intérêt de 2,6 % et 3,3 % (2005 : 2,6 %), échéant jusqu'en 2011	**466**	359
Obligations découlant du financement d'améliorations locatives incluses dans des baux, aux taux d'intérêt de 2,6 % et 3,3 % (2005 : 2,6 %), échéant jusqu'en 2015	**1 714**	1 913
	2 180	2 272

Les paiements minimums exigibles pour les prochains exercices s'établissent comme suit :	
2007	**539**
2008	**507**
2009	**415**
2010	**281**
2011	**221**
2012 à 2015	**380**
Total des paiements minimums exigibles	**2 343**
Moins : montant représentant les intérêts inclus dans les paiements minimums exigibles	**163**
	2 180

La valeur de marché des dettes à long terme, représentant la valeur actualisée des paiements futurs au taux du marché en date du 31 décembre 2006, est de 2 089 099 $ (2005 : 2 272 125 $).

15. Passif actuariel

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Solde au début	**9 766 489**	9 401 978
Variation du passif actuariel		
Programmes de réparation		
Évolution du passif actuariel	**337 466**	308 997
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	**6 962**	20 260
	344 428	329 257
Programme *Pour une maternité sans danger*		
Évolution du passif actuariel	**(16 707)**	13 230
Frais d'administration		
Évolution du passif actuariel	**25 207**	22 634
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	**56**	—
	25 263	22 634
Financement de tribunaux administratifs		
Évolution du passif actuariel	**98**	(610)
	353 082	364 511
Solde à la fin	**10 119 571**	9 766 489
Ce passif actuariel se répartit comme suit à l'égard des indemnités assumées par le FSST :		
Programmes de réparation		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	**1 192 921**	1 164 284
Postréadaptation	**5 297 628**	5 024 397
	6 490 549	6 188 681
Assistance médicale et frais de réadaptation	**1 444 950**	1 349 467
Préjudice corporel	**327 880**	339 138
Incapacité permanente	**851 766**	887 569
Décès	**258 715**	258 212
Stabilisation économique et sociale	**44 780**	51 145
	9 418 640	9 074 212
Programme *Pour une maternité sans danger*	**54 968**	71 675
Frais d'administration	**514 857**	489 594
Financement de tribunaux administratifs	**131 106**	131 008
	10 119 571	9 766 489

16. Flux de trésorerie

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie comprennent les montants comptabilisés suivants :

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Encaisse	**3 313**	1 248
Chèques en circulation	**(12 889)**	(10 487)
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec – Emprunt à court terme à taux variable et intérêts courus (note 9)	**(305 008)**	(338 312)
Insuffisance de la trésorerie et des équivalents de trésorerie	**(314 584)**	(347 551)
Intérêts versés au cours de l'exercice*	**32 559**	26 994

* Ces intérêts versés sont soit déjà inclus dans certaines catégories de dépenses, soit présentés distinctement dans les notes complémentaires aux états financiers.

Au cours de l'exercice des immobilisations corporelles ont été acquises à un coût de 352 928 $ au moyen de contrats de location.

17. Engagements et éventualité

À compter du 1er janvier 2003, le FSST assume toutes les obligations de nature financière contractées par la CSST avant cette date, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

Engagements

Baux pour location d'espaces

Le FSST est engagé en vertu de baux conclus par la CSST pour la location d'espaces pour une somme de 137 933 198 $ en date du 31 décembre 2006 (2005 : 152 840 516 $). Ces baux s'échelonnent jusqu'en 2016 avec possibilité de renouvellement à l'échéance. Une clause prévoit la révision des loyers en fonction des hausses de frais d'exploitation ou de taxes.

Les versements au cours des cinq prochains exercices, basés sur le montant des loyers en date du 31 décembre 2006, sont :

2007	21 698 814 $
2008	20 505 579 $
2009	18 217 393 $
2010	17 072 831 $
2011	15 350 091 $

Contrats de location d'équipement et contrats de service

Le FSST est engagé en vertu de divers contrats de location d'équipement et de contrats de service conclus par la CSST pour une somme estimée à 79 563 934 $ en date du 31 décembre 2006 (2005 : 44 735 896 $). Ces contrats, qui s'échelonnent sur une période de un à cinq ans, prévoient des versements annuels de :

2007	36 035 398 $
2008	19 749 038 $
2009	12 596 626 $
2010	11 070 658 $
2011	112 214 $

Éventualité

Entreprises de compétence fédérale

La Cour suprême du Canada a, dans son jugement du 26 mai 1988, décidé que certaines dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1) ne s'appliquaient pas aux entreprises de compétence fédérale. Comme suite à ce jugement, la CSST a remboursé aux employeurs concernés les cotisations indûment perçues, y compris un intérêt annuel de 5,0 %.

Toutefois, des actions ont été intentées en Cour supérieure du Québec par plusieurs entreprises de transport extraprovinciales reconnues de compétence fédérale. Certaines réclament le remboursement intégral des cotisations qu'elles ont versées à la CSST pour les années 1981 à 1988 inclusivement et non pas seulement la partie de la cotisation perçue en application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, avec l'intérêt au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi. D'autres entreprises ont amendé leur action et ne réclament plus le remboursement du capital, mais plutôt la capitalisation des intérêts et l'indemnité additionnelle prévues par la loi. Ces actions représentent environ 16 400 000 $ auxquels pourraient s'ajouter des montants en intérêts légaux et en indemnités additionnelles si la cour accueillait ces actions.

Par ailleurs, un jugement a été rendu par la Cour supérieure, sur la seule question du droit au remboursement, rejetant l'action de la demanderesse dans un dossier type. Cette dernière en a appelé de ce jugement devant la Cour d'appel du Québec qui entendra cette cause en 2007.

À l'égard de cette éventualité, la CSST n'est pas en mesure d'estimer le montant pouvant en résulter.

18. Opérations entre apparentés

Le FSST est apparenté à la CSST, à l'IRSST et aux associations sectorielles paritaires. Le FSST n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations entre apparentés, comptabilisées à la valeur d'échange, sont présentées dans le corps même des états financiers.

19. Marge de crédit

Le FSST détient une marge de crédit de 10 000 000 $ utilisable en crédit à demande ou sous forme de découvert bancaire échéant le 31 octobre 2008. Cette marge porte intérêt au taux de base et elle est non utilisée au 31 décembre.

20. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2005 ont été reclassés afin d'en rendre la présentation conforme à celle adoptée en 2006.

Partie

6

Commission de la santé et de la sécurité du travail

États financiers

de l'exercice terminé le 31 décembre 2006

RAPPORT DE LA DIRECTION

La direction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) dresse les états financiers de l'organisme. Elle est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données, notamment pour ce qui concerne les estimations et les jugements comptables importants. Il lui incombe de choisir des conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. L'information financière contenue ailleurs dans le rapport annuel de gestion est conforme à ces états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière est pertinente et fiable et que les actifs sont adéquatement protégés.

Le conseil d'administration est chargé de surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Le comité de vérification, dont les membres ne font pas partie de la direction, assiste le conseil d'administration dans cette tâche. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers de la CSST conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport du Vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

Réal Bisson
Président du conseil d'administration
et chef de la direction par intérim

Québec, le 21 mars 2007

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) au 31 décembre 2006 et les états des revenus et dépenses, des surplus cumulés et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la CSST. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la CSST au 31 décembre 2006, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance, CA

Québec, le 21 mars 2007

REVENUS ET DÉPENSES

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
REVENUS*		
Contributions du FSST (note 1)	**397 056**	408 398
Revenus d'intérêts	**3 245**	138
Autres revenus	**494**	502
	400 795	409 038
DÉPENSES		
Frais d'administration (note 3)	**327 187**	339 864
Financement de tribunaux administratifs (note 4)	**51 807**	51 344
Créances douteuses	**18 062**	17 190
	397 056	408 398
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**3 739**	640

* La CSST a cotisé les employeurs pour 2 261 608 000 $ en 2006 (2005 : 2 275 985 000 $) en vertu des lois qu'elle applique. Toutefois, ces sommes ne figurent pas dans cet état, puisqu'elles sont transférées au fur et à mesure de leur perception par la CSST au Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), conformément à l'article 136.5 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

SURPLUS CUMULÉS

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
SOLDE AU DÉBUT	**95 096**	94 456
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**3 739**	640
SOLDE À LA FIN	**98 835**	95 096

BILAN

AU 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Encaisse	**5 810**	5 575
Cotisations à percevoir pour le FSST et autres créances (note 5)	**341 358**	361 526
Dû par les déposants (note 10)	**18 622**	18 517
Frais payés d'avance	**2 431**	1 476
Créance exigible du FSST (notes 1 et 6)	**87 130**	74 457
Immobilisations corporelles (note 7)	**5 542**	7 750
Actifs incorporels (note 8)	**335**	7 298
	461 228	476 599
PASSIF		
Créditeurs et frais courus	**25 457**	20 670
Dû au FSST (note 1)	**250 120**	277 034
Provision pour congés de maladie et vacances (note 9)	**86 816**	83 799
	362 393	381 503
SURPLUS CUMULÉS	**98 835**	95 096
	461 228	476 599

Pour le conseil d'administration,

François Cliche

Henri Massé

FLUX DE TRÉSORERIE

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des revenus sur les dépenses	**3 739**	640
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations corporelles	**2 152**	3 807
Amortissement des actifs incorporels	**6 963**	13 597
Pertes (Gains) sur aliénations d'immobilisations corporelles et d'actifs incorporels	**27**	(8)
Variation de la provision pour congés de maladie et vacances	**3 017**	2 099
	15 898	20 135
Variation des éléments hors caisse :		
Cotisations à percevoir pour le FSST et autres créances	**20 168**	(53 717)
Dû par les déposants	**(105)**	(520)
Frais payés d'avance	**(955)**	2 097
Créance exigible du FSST	**(12 673)**	(17 959)
Créditeurs et frais courus	**4 787**	3 236
Dû au FSST	**(26 914)**	46 800
	(15 692)	(20 063)
Activités de fiduciaire :		
Sommes encaissées pour le FSST	**2 281 776**	2 222 267
Sommes versées au FSST	**(2 281 776)**	(2 222 267)
	—	—
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	**206**	72
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Produit d'aliénations d'immobilisations corporelles et d'actifs incorporels	**29**	62
Augmentation de l'encaisse	**235**	134
Encaisse au début	**5 575**	5 441
Encaisse à la fin	**5 810**	5 575

NOTES COMPLÉMENTAIRES

AU 31 DÉCEMBRE 2006

1. Constitution, fonctions et financement

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), personne morale au sens du Code civil, a été instituée le 13 mars 1980 par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1). Elle a pour fonctions, dans le cadre de l'application de cette loi, d'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail. Elle perçoit des employeurs les sommes nécessaires à l'application de cette loi.

La CSST a en outre pour fonction, dans le cadre de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., chapitre A-3) et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), de cotiser annuellement, conformément à son mode de financement et après expertise actuarielle, les employeurs aux taux applicables aux unités dans lesquelles leurs activités sont classées, ou aux taux personnalisés qui leur sont applicables ou, le cas échéant, selon le *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*.

La CSST est fiduciaire du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST), fiducie d'utilité sociale constituée le 1er janvier 2003 et dont le patrimoine est affecté au versement des sommes ou prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois que la CSST applique ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois. Le FSST n'est pas consolidé, puisqu'il constitue un patrimoine fiduciaire distinct en vertu de l'article 136.2 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

Afin de rendre compte de l'administration du FSST, le tableau suivant présente un sommaire du bilan du FSST.

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**10 392 748**	8 886 229
Créance exigible de la CSST	**250 120**	277 034
Autres actifs	**67 321**	55 056
	10 710 189	9 218 319
PASSIF		
Passif actuariel	**10 119 571**	9 766 489
Dû à la CSST	**87 130**	74 457
Autres passifs	**249 882**	164 351
	10 456 583	10 005 297
SURPLUS (DÉFICITS) CUMULÉS	**253 606**	(786 978)
	10 710 189	9 218 319

La CSST a également pour fonction d'appliquer la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., chapitre I-6) et la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., chapitre C-20). Les sommes nécessaires à l'application de ces lois lui sont remboursées par le gouvernement du Québec.

Contributions du FSST

Conformément à l'article 136.8 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1), les dépenses relatives à l'administration du FSST sont à sa charge. Les dépenses de la CSST dans l'application des lois qu'elle administre sont également à la charge du FSST, à l'exception de celles qui sont payées sur les sommes qu'elle détient en dépôt.

Mode de financement

La CSST choisit son mode de financement d'après la méthode qu'elle estime appropriée pour lui permettre de faire face aux obligations du régime et aux dépenses supportées par le FSST dès leur échéance et d'éviter que les employeurs soient injustement obérés par la suite en raison des paiements à faire pour la réparation des lésions professionnelles survenues auparavant.

La CSST applique un mode de tarification tenant davantage compte du double mandat que lui confère la loi, soit celui d'agent de prévention et celui d'assureur public.

La CSST détermine annuellement, par règlement, des unités de classification.

En vue de fixer la cotisation des employeurs, la CSST classe les activités de chaque employeur dans une ou plusieurs unités, conformément aux règles qu'elle détermine par règlement. Fixée suivant les principes de base de l'assurance, la cotisation varie en fonction du risque associé à l'activité exercée par l'employeur et du coût des lésions professionnelles.

Le taux de cotisation d'un employeur est établi selon un des trois modes suivants : la tarification au taux de l'unité, la tarification au taux personnalisé et le mode de tarification rétrospectif.

La CSST perçoit auprès des employeurs les sommes qu'elle cotise en vertu des lois qu'elle applique. Ces sommes sont transférées au fur et à mesure de leur perception par la CSST au FSST, conformément à l'article 136.5 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

2. Conventions comptables

La préparation des états financiers de la CSST, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des dépenses au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

a) Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont présentées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Immeubles	2,5 %
Ameublement et équipement	10 %
Matériel roulant	25 %
Équipement informatique	20 %
Système de télécommunications	20 %
Améliorations locatives	Durée du bail

b) Actifs incorporels

Les actifs incorporels sont présentés à leur coût d'origine et sont amortis en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Logiciels	20 %
Développement informatique	20 %

c) Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes gouvernementaux interentreprises à prestations déterminées, compte tenu que la CSST ne dispose pas de suffisamment de données pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. Frais d'administration

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Frais de l'exercice		
Traitements et avantages sociaux	**241 895**	245 055
Formation et perfectionnement	**763**	775
Frais de déplacement	**9 155**	8 975
Postes, messagerie et télécommunications	**6 946**	6 485
Communications et information	**4 415**	3 767
Services professionnels – Administration et informatique	**26 237**	26 450
Entretien et réparations – Équipement informatique	**7 364**	8 264
Entretien et réparations – Immobilisations corporelles et autres	**3 255**	3 911
Matériel et fournitures	**3 251**	3 670
Location d'espaces	**22 638**	22 219
Location d'équipement – Informatique	**2 840**	3 160
Location d'équipement – Autres	**643**	678
Assurances, taxes et énergie	**2 157**	2 162
Autres frais et services	**2 724**	2 753
Amortissement – Immobilisations corporelles	**2 152**	3 807
Amortissement – Actifs incorporels	**6 963**	13 597
	343 398	355 728
Moins :		
Frais imputés (note 10)		
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	**1 785**	1 782
Gouvernement du Canada relativement à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	**3 828**	4 073
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC)	**9 925**	9 373
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi visant à favoriser le civisme*	**109**	106
	15 647	15 334
Autres frais imputés	**564**	530
	16 211	15 864
	327 187	339 864

4. Financement de tribunaux administratifs

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Contributions de l'exercice		
Commission des lésions professionnelles	**52 779**	52 313
Tribunal administratif du Québec	**26**	29
	52 805	52 342
Moins :		
Frais imputés (note 10)		
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	**317**	304
Gouvernement du Canada relativement à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	**681**	694
	998	998
	51 807	51 344

5. Cotisations à percevoir pour le FSST et autres créances

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
Cotisations à percevoir	**360 162**	360 137
Estimation des revenus courus de cotisations	**—**	17 433
Prestations versées en trop, au titre des programmes de réparation, à percevoir	**26 623**	24 511
Autres créances	**6 407**	6 716
	393 192	408 797
Moins :		
Provision pour créances douteuses	**51 834**	47 271
	341 358	361 526

6. Créance exigible du FSST

Cette créance est sans modalité de remboursement et elle porte intérêt au taux annuel moyen applicable à la marge de crédit dont dispose le FSST auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec qui, pour 2006, était de 4,1 %.

7. Immobilisations corporelles

	2006			2005
	(en milliers de dollars)			
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Terrain	**749**	**—**	**749**	749
Immeubles	**10 556**	**8 252**	**2 304**	2 568
Ameublement et équipement	**16 002**	**14 125**	**1 877**	2 500
Matériel roulant	**586**	**586**	**—**	11
Équipement informatique	**37 579**	**37 120**	**459**	1 558
Système de télécommunications	**8 454**	**8 415**	**39**	231
Améliorations locatives	**4 683**	**4 569**	**114**	133
	78 609	**73 067**	**5 542**	7 750

8. Actifs incorporels

	2006			2005
	(en milliers de dollars)			
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Logiciels	**30 241**	**29 906**	**335**	1 191
Développement informatique	**173 276**	**173 276**	**—**	6 107
	203 517	**203 182**	**335**	7 298

9. Provision pour congés de maladie et vacances

	2006			2005
	(en milliers de dollars)			
	Congés de maladie	Vacances	Total	Total
Solde au début	**59 608**	**24 191**	**83 799**	81 700
Charge de l'exercice	**11 834**	**20 842**	**32 676**	31 527
Prestations versées au cours de l'exercice	**(9 431)**	**(20 228)**	**(29 659)**	(29 428)
Solde à la fin	**62 011**	**24 805**	**86 816**	83 799

10. Dépôts en fidéicommis

En vertu du chapitre X de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), la CSST exige un dépôt d'un employeur tenu personnellement au paiement des prestations lorsqu'elle le croit nécessaire en vue d'assurer le prompt paiement des prestations. De tels dépôts sont détenus par la CSST en fidéicommis et lui permettent de verser des prestations aux travailleurs de ces employeurs. Les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations paient également leur quote-part des frais engagés par la CSST pour l'application du chapitre X. En vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C., 1985, chapitre G-5) et conformément à une entente avec le gouvernement du Canada, ce dernier et les organismes qui en relèvent sont considérés comme des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations et versent un dépôt à la CSST.

En plus d'administrer le régime québécois de santé et de sécurité du travail, la CSST s'est vu confier le mandat de veiller à l'application de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., chapitre I-6) et de la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., chapitre C-20). Pour ces deux mandats, le gouvernement du Québec dépose à la CSST des sommes que celle-ci détient en fidéicommis et qu'elle utilise d'abord pour indemniser les bénéficiaires en vertu de ces deux lois et ensuite pour couvrir les frais d'administration qu'elle engage à cet égard.

Dans tous ces cas, compte tenu qu'elles sont intégralement assumées par les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, les prestations présentes et futures afférentes aux événements survenus en date de fin de l'exercice financier ne sont pas présentées dans l'état des revenus et dépenses ni dans le bilan de la CSST. Toutefois, les sommes perçues pour financer les frais engagés par la CSST pour l'application de ces lois sont appliquées en réduction des frais d'administration et du financement de tribunaux administratifs.

Afin de rendre compte de l'administration des dépôts en fidéicommis, le bilan et l'état de l'évolution des dépôts en fidéicommis s'établissent comme suit :

DÉPÔTS EN FIDÉICOMMIS

BILAN

AU 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Créances des déposants*	18 622	18 517
Fonds investis en fidéicommis pour les déposants*	6 599	8 381
	25 221	26 898
PASSIF**		
Comptes à payer à la CSST	18 622	18 517
Dépôts en fidéicommis		
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations***	2 376	4 158
Gouvernement du Canada relativement à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	1 725	1 725
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC)	2 300	2 300
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi visant à favoriser le civisme*	198	198
	6 599	8 381
	25 221	26 898

* La valeur de marché des créances des déposants et des fonds investis en fidéicommis pour les déposants sous forme de dépôt bancaire est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée.

** La CSST n'a pas évalué ni inscrit de passif actuariel pour la valeur des engagements relatifs aux demandes de prestations des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, étant donné qu'il est très peu probable que tous les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, ainsi que leurs assureurs ou les personnes qui se sont portées caution ou garantes du paiement des prestations, disparaissent ou deviennent insolvables.

*** En vertu de l'article 334 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), tous les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations doivent conclure avec une personne morale et maintenir en vigueur un contrat d'assurance, de cautionnement ou de garantie par lequel cette personne s'engage à assumer le paiement des prestations aux bénéficiaires en cas de défaut de l'employeur.

Conformément à l'article 344 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, lorsqu'un employeur et son assureur ou la personne qui s'est portée caution ou garante du paiement des prestations sont disparus ou insolvables, la CSST assure l'indemnisation des bénéficiaires. Pour recouvrer ces sommes, la CSST peut imposer aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations une cotisation additionnelle.

DÉPÔTS EN FIDÉICOMMIS

ÉVOLUTION DES DÉPÔTS EN FIDÉICOMMIS

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2006

	2006	2005
	(en milliers de dollars)	
SOLDE AU DÉBUT	**8 381**	8 373
AUGMENTATION		
Contributions des déposants à l'égard des prestations versées	**101 515**	93 663
Contributions des déposants à l'égard des frais d'administration et du financement de tribunaux administratifs	**16 645**	16 332
Intérêts	**83**	75
	118 243	110 070
	126 624	118 443
DIMINUTION		
Remboursement de dépôts	**1 655**	—
Prestations versées		
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations		
Prestations facturées	**14 704**	14 066
Prestations appliquées en réduction des dépôts en fidéicommis	**210**	67
Gouvernement du Canada relativement à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	**16 154**	14 776
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC)	**70 010**	64 106
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi visant à favoriser le civisme*	**647**	715
	103 380	93 730
Frais d'administration et financement de tribunaux administratifs de la CSST pour :		
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	**2 102**	2 086
Gouvernement du Canada relativement à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	**4 509**	4 767
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC)	**9 925**	9 373
Gouvernement du Québec relativement à la *Loi visant à favoriser le civisme*	**109**	106
	16 645	16 332
	120 025	110 062
SOLDE À LA FIN	**6 599**	8 381

11. Opérations entre apparentés

La CSST est apparentée au FSST. Elle n'a conclu aucune opération commerciale avec cet apparenté autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations entre apparentés, comptabilisées à la valeur d'échange, sont présentées dans le corps même des états financiers.

12. Cotisations aux régimes de retraite à titre d'employeur

Les employés de la CSST participent au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), lesquels sont administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances. Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les obligations de la CSST envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations pour services courants à titre d'employeur. Les cotisations de la CSST imputées aux dépenses de l'exercice s'élèvent à 10 590 100 $ (2005 : 10 740 032 $).

13. Instruments financiers

L'encaisse, les cotisations à percevoir pour le FSST et autres créances, les montants dus par les déposants, les créditeurs et frais courus et le montant dû au FSST sont comptabilisés à la valeur de marché qui est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée.

On ne peut évaluer la valeur de marché attribuable à la créance exigible du FSST étant donné qu'il n'existe pas de marché pour ce type d'actif.

14. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2005 ont été reclassés afin d'en rendre la présentation conforme à celle adoptée en 2006.

Les annexes

ANNEXE 1
Les lois et les règlements appliqués par la CSST

La présente annexe contient la liste des lois et des règlements appliqués, en tout ou en partie, par la CSST.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001)

- Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation (A-3.001, r.0.001.1)
- Règlement sur l'assistance médicale (A-3.001, r.0.002)
- Règlement sur le barème des dommages corporels (A-3.001, r.0.01)
- Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation (A-3.001, r.0.02)
- Conditions pour l'octroi d'une subvention à un employeur qui embauche un travailleur victime d'une lésion professionnelle (A-3.001, r.0.2)
- Règlement sur la détermination du taux d'intérêt applicable aux fins des articles 60, 90, 135, 261 et 364 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (A-3.001, r.0.4.02)
- Règlement-cadre concernant les ententes relatives au regroupement d'employeurs aux fins de l'assujettissement à des taux personnalisés et aux modalités de calcul de ces taux (A-3.001, r.0.4.03)
- Règlement sur les frais de déplacement et de séjour (A-3.001, r.0.4.1)
- Règlement sur les intérêts (A-3.001, r.0.6)
- Règlement sur les normes et barèmes de l'aide personnelle à domicile (A-3.001, r.1)
- Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations (A-3.001, r.2.01.1)
- Règlement sur les pourcentages applicables aux fins de fixer la cotisation des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations pour l'année 2006 (A-3.001, r.2.01.2)
- Règlement sur les primes d'assurance pour l'année 2006 (A-3.001, r.2.02)
- Règlement sur les programmes de stabilisation sociale et de stabilisation économique (A-3.001, r.2.02.1)
- Règlement sur les ratios d'expérience pour l'année 2006 (A-3.001, r.2.03)
- Règlement sur la table des indemnités de remplacement du revenu pour l'année 2006 (A-3.001, r.3)
- Règlement sur la table des revenus bruts annuels d'emplois convenables pour l'année 2006 (A-3.001, r.3.1)
- Règlement sur le taux personnalisé (A-3.001, r.5)
- Règlement sur l'utilisation de l'expérience (A-3.001, r.6)

Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1)

- Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment 1985 (S-2.1, r.0.01)
- Règlement sur l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction (S-2.1, r.0.1)
- Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail (S-2.1, r.1)
- Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite (S-2.1, r.2.2)
- Code de sécurité pour les travaux de construction (S-2.1, r.6)
- Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail (S-2.1, r.6.1)
- Règlement sur les établissements industriels et commerciaux (S-2.1, r.9)
- Règlement sur les examens de santé pulmonaire des travailleurs des mines (S-2.1, r.10.01)
- Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés (S-2.1, r.10.1)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Avenant à l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République de Finlande (S-2.1, r.11.001)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg (S-2.1, r.11.01)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Portugal (S-2.1, r.11.02)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Royaume du Danemark (S-2.1, r.11.1)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République de Finlande (S-2.1, r.11.2)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République française en matière de sécurité sociale (S-2.1, r.12.001)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans le Protocole d'entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République française relatif à la protection sociale des élèves et étudiants et des participants à la coopération (S-2.1, r.12.01)
- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente complémentaire en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République hellénique (S-2.1, r.12.1)

- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Royaume de Norvège (S-2.1, r.12.2)

- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la Suède (S-2.1, r.12.3)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative à tout programme du ministère de la Santé et des Services sociaux (S-2.1, r.12.3.01)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative au programme des classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle (S-2.1, r.12.3.1.001)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (S-2.1, r.12.3.1.01)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de l'Office franco-québécois pour la jeunesse (S-2.1, r.12.3.1.02)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de l'Office Québec-Amériques pour la jeunesse (S-2.1, r.12.3.1.03)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative aux programmes de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (S-2.1, r.12.3.2)

- Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative au travail effectué dans le cadre de mesures de réadaptation arrêtées par la Société de l'assurance-automobile du Québec (S-2.1, r.12.3.3)

- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Avenant à l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République française et dans l'arrangement administratif s'y rapportant (S-2.1, r.12.4)

- Règlement sur la mise en application des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente en matière de sécurité sociale entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République française (S-2.1, r.12.4.1)

- Règlement sur les pompes à béton et les mâts de distribution (S-2.1, r.12.5)

- Règlement sur le programme de prévention (S-2.1, r.13.1)

- Règlement sur la qualité du milieu de travail (S-2.1, r.15)

- Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (S-2.1, r.16)

- Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement (S-2.1, r.18.01)

- Règlement sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1, r.19.01)

- Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines (S-2.1, r.19.1)

- Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie (S-2.1, r.20)

- Règlement sur les services de santé au travail (S-2.1, r.20.1)

- Règlement sur les travaux forestiers (S-2.1, r.22)

Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., c. A-3)

- Règlement sur la table des indemnités payables en vertu de la Loi sur les accidents du travail 2006 (A-3, r.13.1)
- Règlement sur l'assistance financière (A-3, r.2)
- Règlement sur le barème des déficits anatomo-physiologiques (A-3, r.3.1)
- Règlement sur le calcul du revenu net retenu (A-3, r.4)
- Règlement sur l'examen médical prévu à l'article 23 de la Loi sur les accidents du travail (A-3, r.7)
- Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins (A-3, r.8.2)
- Règlement pourvoyant au paiement, par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, des dépenses d'organisation et d'entretien des postes de sauvetage dans les mines et au remboursement, par les employeurs intéressés, des montants déboursés (A-3, r.9)
- Règlement sur le remboursement d'un vêtement, d'une prothèse ou d'une orthèse endommagé ou brisé (A-3, r.11)

Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (L.R.Q., c. I-6)

- Règlement sur la demande et l'avis d'option d'une victime d'actes criminels (I-6, r.1)

Loi visant à favoriser le civisme (L.R.Q., c. C-20)

- Règlement sur les décorations et distinctions attribuées en vertu de la Loi visant à favoriser le civisme (C-20, r.1)

Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières (L.R.Q., c. I-7)

- Règlement sur la nomination des membres du comité d'experts médicaux (I-7, r.1)

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (L.R.C., 1985, c. G.5)

ANNEXE 2
Les associations sectorielles paritaires pour la santé et la sécurité du travail (ASP)

ASP – Administration provinciale
Bureau 10
1220, boul. Lebourgneuf
Québec (Québec) G2K 2G4
Tél. 418 624-4801
Téléc. 418 624-4858
Courriel : *apssap@apssap.qc.ca*
Site Web : *www.apssap.qc.ca*

ASP – Affaires municipales
Bureau 710
715, rue du Square Victoria
Montréal (Québec) H2Y 2H7
Tél. 514 849-8373 ou sans frais 1 800 465-1754
Téléc. 514 849-8873 ou sans frais 1 800 465-6578
Courriel : *info@apsam.com*
Site Web : *www.apsam.com*

ASP – Affaires sociales
Bureau 950
5100, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1V 3R9
Tél. 514 253-6871 ou sans frais 1 800 361-4528
Téléc. 514 253-1443
Courriel : *info@asstsas.qc.ca*
Site Web : *www.asstsas.qc.ca*

ASP – Construction
Bureau 301
7905, boul. Louis-H. Lafontaine
Anjou (Québec) H1K 4E4
Tél. 514 355-6190 ou sans frais 1 800 361-2061
Téléc. 514 355-7861
Courriel : *biblio@asp-construction.org*
Site Web : *www.asp-construction.org*

ASP – Fabrication d'équipement de transport et de machines
Bureau 202
3565, rue Jarry Est
Montréal (Québec) H1Z 4K6
Tél. 514 729-6961 ou sans frais 1 888 527-3386
Téléc. 514 729-8628
Courriel : *info@asfetm.com*
Site Web : *www.asfetm.com*

ASP – Fabrication de produits en métal et produits électriques
Bureau 301
2271, rue Fernand-Lafontaine,
Longueuil (Québec) J4G 2R7
Tél. 450 442-7763
Téléc. 450 442-2332
Courriel : *info@aspme.org*
Site Web : *www.aspme.org*

ASP – Habillement
Bureau 301
2271, boul. Fernand-Lafontaine
Longueuil (Québec) J4G 2R7
Tél. 514 383-8317
Téléc. 450 442-2332
Courriel : *aplourde@asp-habillement.org*
Site Web : *www.asp-habillement.com*

ASP– Imprimerie et activités connexes
Bureau 450
7450, boul. Les Galeries d'Anjou
Anjou (Québec) H1M 3M3
Tél. 514 355-8282
Téléc. 514 355-6818
Courriel : *support2@aspimprimerie.qc.ca*
Site Web : *www.aspimprimerie.qc.ca*

ASP – Mines
Bureau 570
979, av. de Bourgogne
Québec (Québec) G1W 2L4
Tél. 418 653-1933
Téléc. 418 653-7726
Courriel : *apsm@aspemine.ca*

Préventex – Association paritaire du textile
Bureau 203
2035, av. Victoria
Saint-Lambert (Québec) J4S 1H1
Tél. 450 671-6925
Téléc. 450 671-9267
Courriel : *info@preventex.qc.ca*
Site Web : *www.preventex.qc.ca*

ASP – Services automobiles
Bureau Conseil en santé et sécurité du travail
Bureau 150
8, rue Place du Commerce
Brossard (Québec) J4W 3H2
Tél. 450 672-9330 ou sans frais 1 800 363-2344
Téléc. 450 672-4335 ou sans frais 1 800 910-0122
Courriel : *info@autoprevention.qc.ca*
Site Web : *www.autoprevention.qc.ca*

ASP– Transport et entreposage
Bureau 301
6455, rue Jean-Talon Est
Montréal (Québec) H1S 3E8
Tél. 514 955-0454 ou sans frais 1 800 361-8906
Téléc. 514 955-0449
Courriel : *info@aste.qc.ca*
Site Web : *www.aste.qc.ca*

ANNEXE 3
Le code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration

Préambule

La Commission de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Il s'agit d'une organisation paritaire dont le conseil d'administration regroupe un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs québécois, lesquels sont nommés par le gouvernement à partir de listes fournies par les associations syndicales et les associations d'employeurs les plus représentatives.

À ces membres s'ajoute un président du conseil d'administration et chef de la direction nommé par le gouvernement après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. En cas d'égalité des voix lors d'un vote, celui-ci a un vote prépondérant.

La Commission est chargée de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Cette loi établit des mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs, ainsi que de leurs associations, à la réalisation de cet objet.

La Commission voit également à l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent.

La Commission est par ailleurs soumise, dans la prise de décisions individuelles à l'égard des citoyens, aux prescriptions de la *Loi sur la justice administrative*, dont la principale est le devoir d'agir équitablement.

Définitions

1. Dans le présent code, on entend par :

   « administrateurs » : les membres du conseil d'administration de la Commission ;

   « association d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives ;

   « association syndicale » : un groupement de travailleurs constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autres groupements de travailleurs constitués autrement, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives ;

   « Commission » : la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

Objet et champ d'application

2. Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission.

3. Le présent code s'applique aux membres du conseil d'administration de la Commission.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la Commission, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateurs, et ce, tout en tenant compte du mode de composition du conseil d'administration prévu dans la loi.

   Le président du conseil d'administration et chef de la direction est tenu de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

4. Les administrateurs sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la Commission et à la bonne administration de ses biens.

   Les administrateurs adhèrent à la mission générale de la Commission et plus particulièrement contribuent à la réalisation de ses mandats principaux de voir à l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et à la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences pour les travailleurs, tout en assurant l'équilibre financier du régime.

   Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser la mission de la Commission, les administrateurs s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles et les principes généraux de gestion suivants :

   1° le traitement juste et équitable des travailleurs et des employeurs ;

   2° le respect des clientèles et leur traitement avec dignité, courtoisie, empathie et compréhension ;

   3° la gestion sécuritaire des actifs de la Commission ;

   4° l'amélioration continue.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les administrateurs agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque administrateur peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres administrateurs.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les administrateurs s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

9. L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, l'administrateur doit dénoncer au président du conseil d'administration et chef de la direction tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission ou dans une activité susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les recours qu'il peut exercer contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Aux fins du deuxième alinéa, l'administrateur doit remettre au président du conseil d'administration et chef de la direction, dans les 60 jours de sa nomination et, par la suite, le 31 janvier de chaque année où il demeure en fonction, une déclaration en la forme prévue à l'annexe I.

   L'administrateur doit mettre à jour sa déclaration au plus tard 60 jours après la survenance d'un changement significatif.

   Chaque déclaration est traitée de façon confidentielle.

10. L'administrateur qui constate, lors d'une séance du comité administratif, du conseil d'administration ou d'un comité formé par ce conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission, doit dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du conseil d'administration et chef de la direction et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. À la demande du président du conseil d'administration et chef de la direction, il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Il appartient également à l'administrateur qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission d'en saisir, sans tarder, le président du conseil d'administration et chef de la direction afin que celui-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêts.

12. Il y a conflit d'intérêts pour un administrateur lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs des options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

    Toutefois n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de la Commission ou les obligations de ses fonctions, au sens des articles 9 et 10 du présent code, l'administrateur lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'administrateur n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte les règlements de la Commission ;

    2° approuve généralement les programmes et politiques relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs ;

    3° adopte les règles qui vont déterminer le versement de subventions ;

    4° approuve les taux de cotisation applicables aux employeurs ;

    5° approuve le budget de la Commission.

13. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'organisme ou de l'entreprise avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

14. Un administrateur ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à la Commission.

15. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

16. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

17. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

18. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'organisme ou l'entreprise pour lequel il a travaillé, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Autres dispositions

19. Le président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs.

20. Le président du conseil d'administration et chef de la direction fait part à l'administrateur des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

21. Sur conclusion que l'administrateur a contrevenu au présent code, le président du conseil d'administration et chef de la direction peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur est la réprimande, la suspension d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

    Toute sanction imposée à un administrateur doit être écrite et motivée.

22. Le président du conseil d'administration et chef de la direction porte à la connaissance des administrateurs le présent code d'éthique et de déontologie.

ANNEXE 4
La formation et l'accompagnement : tableau synthèse

Efforts en jours-personnes

	Prévention-inspection	Réparation (Indemnisation et réadaptation)	Financement	Préposés aux renseignements	Gestion	Autres	Total
Accompagnement et surdotation	**3 358**	**3 294**	**87**	**—**	**—**	**213**	**6 952**
Formation	**1 776**	**4 680**	**1 480**	**1 307**	**1 061**	**3 777**	**14 081**
Formation régulière	1 526	1 956	866	—	748	3 777	8 873
Formation liée aux changements organisationnels	250	2 724	614	1 307	313	—	5 208
Total CSST	**5 134**	**7 974**	**1 567**	**1 307**	**1 061**	**3 990**	**21 033**

Comparaison avec 2005
Total : 21 033 jours-personnes en 2006 contre 13 053 jours-personnes en 2005 : augmentation de 61 %
Formation : 14 081 jours-personnes en 2006 contre 10 363 jours-personnes en 2005 : augmentation de 36 %
Accompagnement : 6 952 jours-personnes en 2006 contre 2 689 jours-personnes en 2005 : augmentation de 159 %

La moyenne d'employés en place en 2005 : 4 152 – pour une moyenne de 3,1 jours-personnes de formation et accompagnement
La moyenne d'employés en place en 2006 : 4 066,5 – pour une moyenne de 5,2 jours-personnes de formation et accompagnement

L'augmentation des efforts de formation est attribuable aux changements organisationnels survenus à la CSST, notamment par la mise en place du centre virtuel de relations client. Les changements ont amené l'intégration de nouveaux employés, ce qui a nécessité d'importants efforts d'accompagnement. De plus, on note une hausse significative du pourcentage de jours-personnes consacrés à la formation en ligne pour l'année 2006 (7,1 % en 2006 contre 3,3 % en 2005). Ceci s'explique, entre autres, par la diffusion de formations en ligne destinées à l'ensemble des employés de la CSST.

Dépenses (en milliers de dollars)

	Coûts de développement[1]	Coûts de diffusion[2]	Total
Accompagnement et surdotation	**—**	**1 896,2**	**1 896,2**
Formation	**1 560,7**	**7 573,5**	**9 134,2**
Total	**1 560,7**	**9 469,7**	**11 030,4**

La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) prévoit que les employeurs sont tenus de consacrer 1 % de la masse salariale aux dépenses de formation admissibles. Du montant total consacré aux coûts de formation pour 2006, un montant de 8 228 600 $ est admissible aux fins de calcul, conformément aux exigences de la loi. Cette somme représente 3,9 % de la masse salariale de la CSST. Pour 2005, le montant admissible était de 7 421 700 $, représentant 3,5 % de la masse salariale.

1. Il s'agit des coûts de développement interne et externe.
2. Les coûts de diffusion comprennent les salaires versés aux participants, les frais de déplacement, le coût des formateurs, les frais d'inscription et les frais associés aux contrats donnés aux fournisseurs externes.

Annexe 5
L'application du programme d'accès à l'égalité en emploi

Données globales

Embauche totale – 2006

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires	Total
Nombre total de personnes embauchées	152	231	175	11	569

Nombre d'employés réguliers en place au 31 décembre 2006

Effectif total (personnes)	3 439

Membres de communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Taux d'embauche des groupes cibles – 2006

Statuts d'emploi	Embauche totale 2006	Embauche de membres de groupes cibles[3]					Taux d'embauche par statut d'emploi (%)
		Communautés culturelles	Anglophones	Autochtones	Personnes handicapées	Total	
Réguliers	152	30	3	1	—	34	22,4
Occasionnels	231	28	3	—	1	32	13,9
Étudiants	175	55	12	—	—	67	38,3
Stagiaires	11	—	—	—	—	—	—
Total	**569**	**113**	**18**	**1**	**1**	**133**	**23,4**
Taux d'embauche par groupe cible (%)		**19,8**	**3,2**	**0,2**	**0,2**	**23,4**	

Taux d'embauche global des groupes cibles par statut d'emploi – Résultats comparatifs

Embauche des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées

	Réguliers (%)	Occasionnels (%)	Étudiants (%)	Stagiaires (%)	Total (%)
2005	8,2	6,0	17,4	—	10,5
2006	22,4	13,9	38,3	—	23,4

3. Rappel de l'objectif d'embauche : atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires membres des communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées, pour hausser la représentation de ces groupes à la CSST.

Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier
Résultats comparatifs au 31 décembre

Groupes cibles[4]	2005		2006	
	Nombre d'employés réguliers en place	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)	Nombre d'employés réguliers en place	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total (%)
Communautés culturelles	54	1,6	79	2,3
Autochtones	9	0,3	10	0,3
Anglophones	14	0,4	17	0,5
Personnes handicapées	51	1,5	37	1,1

Femmes

Taux d'embauche des femmes – 2006

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires	Total
Nombre de femmes embauchées	102	172	127	7	408
Pourcentage par rapport au nombre total d'embauches en 2006 (%)	67,1	74,5	72,6	63,6	71,7

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier le 31 décembre 2006

	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel[5]	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Nombre total d'employés réguliers en place	193	1 609	1 033	589	15	3 439
Nombre de femmes en place	96	801	770	493	1	2 161
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie (%)	49,7	49,8	74,5	83,7	6,7	62,8

4. Rappel des objectifs : pour les membres de communautés culturelles, atteindre la cible de 9 %. Pour les personnes handicapées, atteindre la cible de représentativité de 2 %.

5. Cette catégorie comprend les professionnels, les médecins, les ingénieurs, les juristes et les conseillers en gestion des ressources humaines.

ANNEXE 6
Les bureaux de la CSST

Siège social

524, rue Bourdages
C. P. 1200
Succursale Terminus
Québec
(Québec) G1K 7E2
Tél. 418 266-4850
Téléc. 418 266-4398

Centre administratif

1199, rue De Bleury
C. P. 6056
Succursale Centre-ville
Montréal
(Québec) H3C 4E1
Téléc. 514 906-3852

Directions régionales

Abitibi-Témiscamingue

33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda
(Québec) J9X 2R3
Tél. 819 797-6191
1 800 668-2922
Téléc. 819 762-9325

2e étage
1185, rue Germain
Val-d'Or
(Québec) J9P 6B1
Tél. 819 354-7100
1 800 668-4593
Téléc. 819 874-2522

Bas-Saint-Laurent

180, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski
(Québec) G5L 7P3
Tél. 418 725-6100
1 800 668-2773
Téléc. 418 725-6237

Chaudière-Appalaches

835, rue de la Concorde
Saint-Romuald
(Québec) G6W 7P7
Tél. 418 839-2500
1 800 668-4613
Téléc. 418 839-2498

Côte-Nord

Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles
(Québec) G4R 1Y1
Tél. 418 964-3900
1 800 668-5214
Téléc. 418 964-3959

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau
(Québec) G4Z 2Z4
Tél. 418 294-7300
1 800 668-0583
Téléc. 418 294-7325

Estrie

Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke
(Québec) J1J 2C3
Tél. 819 821-5000
1 800 668-3090
Téléc. 819 821-6116

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

163, boulevard de Gaspé
Gaspé
(Québec) G4X 2V1
Tél. 418 368-7800
1 800 668-6789
Téléc. 418 368-7855

200, boulevard Perron Ouest
New Richmond
(Québec) G0C 2B0
Tél. 418 392-5091
1 800 668-4595
Téléc. 418 392-5406

Île-de-Montréal

1, complexe Desjardins
Tour Sud, 31e étage
Case postale 3
Succursale Place-Desjardins
Montréal
(Québec) H5B 1H1
Tél. 514 906-3000
Téléc. 514 906-3200

Lanaudière

432, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette
(Québec) J6E 7N2
Tél. 450 753-2600
1 800 461-4489
Téléc. 450 756-6832

Laurentides

6e étage
85, rue De Martigny Ouest
Saint-Jérôme
(Québec) J7Y 3R8
Tél. 450 431-4000
1 800 465-2234
Téléc. 450 432-1765

Laval

1700, boulevard Laval
Laval
(Québec) H7S 2G6
Tél. 450 967-3200
Téléc. 450 668-1174

Longueuil

25, boulevard La Fayette
Longueuil
(Québec) J4K 5B7
Tél. 450 442-6200
1 800 668-4612
Téléc. 450 442-6373

Mauricie et Centre-du-Québec

Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières
(Québec) G8Z 4J9
Tél. 819 372-3400
1 800 668-6210
Téléc. 819 372-3286

Outaouais

15, rue Gamelin
Case postale 1454
Gatineau
(Québec) J8X 3Y3
Tél. 819 778-8600
1 800 668-4483
Téléc. 819 778-8699

Québec

425, rue du Pont
Case postale 4900
Succursale Terminus
Québec
(Québec) G1K 7S6
Tél. 418 266-4000
1 800 668-6811
Téléc. 418 266-4015

Saguenay–Lac-Saint-Jean

Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Saguenay
(Québec) G7H 6P8
Tél. 418 696-5200
1 800 668-0087
Téléc. 418 545-3543

Complexe du Parc
6e étage
1209, boulevard
du Sacré-Cœur
Case postale 47
Saint-Félicien
(Québec) G8K 2P8
Tél. 418 679-5463
1 800 668-6820
Téléc. 418 679-5931

Saint-Jean-sur-Richelieu

145, boulevard Saint-Joseph
Case postale 100
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec) J3B 6Z1
Tél. 450 359-2100
1 800 668-2204
Téléc. 450 359-1307

Valleyfield

9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield
(Québec) J6T 4M4
Tél. 450 377-6200
1 800 668-2550
Téléc. 450 377-8228

Yamaska

2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe
(Québec) J2S 8B6
Tél. 450 771-3900
1 800 668-2465
Téléc. 450 773-8126

Bureau RC-4
77, rue Principale
Granby
(Québec) J2G 9B3
Tél. 450 378-7971
Téléc. 450 776-7256

Bureau 102
26, place Charles-
De-Montmagny
Sorel-Tracy
(Québec) J3P 7E3
Tél. 450 743-2727
Téléc. 450 746-1036

www.csst.qc.ca :
une adresse branchée sur vos besoins !

La prévention,
j'y travaille !

DC 400-2032 (07-06)